

Rita Asplund ja Reija Lilja (toim.)

KOHTI SAMAPALKKAISUUTTA PALKKAUSJÄRJESTELMIÄ KEHITTÄMÄLLÄ



Rita Asplund ja Reija Lilja (toim.)
Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:25

ISBN 978-952-00-3068-1 (painettu)
ISBN 978-952-00-3069-8 (PDF)

ISSN-L 1236-2115
ISSN 1236-2115 (painettu)
ISSN 1797-9897 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-3069-8
<http://um.fi/URN:ISBN:978-952-00-3069-8>

www.stm.fi/julkaisut

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö
Kannen kuva: Plugi
Taitto ja paino: Yliopistopaino, Helsinki 2010

TIIVISTELMÄ

RITA ASPLUND JA REIJA LILJA (TOIM.).

KOHTI SAMAPALKKAISUUTTA PALKKAUSJÄRJESTELMIÄ KEHITTÄMÄLLÄ.

■ Tämä raportti esittelee Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman hankkeen ”Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät” (SATU) keskeisiä tuloksia. Hanke on Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen yhteishanke, jonka puitteissa on toteutettu kattava kokonaistarkastelu siitä, miten talouden eri sektoreissa käynnistetyt palkkausjärjestelmä uudistukset ovat tähän mennessä vaikuttaneet sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin. Tarkastelut on tehty erikseen valtionhallinnolle, kunta-alalle ja yksityiselle sektorille. Hankkeessa on myös arvioitu, onko perheen ja uran yhteensovittamisen tarve mahdollisesti johtanut siihen, että pienten lasten vanhemmat ovat keskimääräistä useammin jääneet kannustavan palkkauksen ulkopuolelle.

Hankkeen analyysissä on hyödynnetty niin julkisen sektorin kuin yksityisen sektorin osalta edustavia yhdistettyjä yksilö- ja työpaikkatason tilastoaineistoja 1990-luvulta niin pitkälle nykypäivään kuin mahdollista. Toteutetut sektorikohtaiset analyysit ovat erityisen avartavia siinä mielessä, että niiden pohjana on käytetty hyvin erilaisia, tarkkaan harkittuja, kuhunkin tutkimuskysymykseen parhaiten sopivia tilastoaineistoja.

Tehdyt analyysit osoittavat, että palkkausjärjestelmä uudistusten ja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen välillä näyttäisi olevan suora yhteys. Tämä myönteinen tulos ei kuitenkaan koske kaikkia palkansaajaryhmiä tasaisesti. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat kaventuneet kaikkein selkeimmin tulojakauman yläpäässä, parhaita palkkaa ansaitsevien keskuudessa tai vaativimmissa työtehtävissä toimivilla. Matalapalkkaisten ja vähemmän vaativissa tehtävissä olevilla tällaista sukupuolten palkkaerojen kaventumista ei samalla tavalla havaita.

Perinteisten inhimillisen pääoman mittareiden, erityisesti suoritettujen muodollisen koulutuksen, merkitys palkan määräytymisessä ja siksi myös sukupuolten välisten palkkaerojen selitystekijänä on palkkausjärjestelmä uudistusten myötä heikentynyt. Tulos heijastaa uudistuksiin liittyvää filosofiaa, jonka mukaan tärkeintä on se missä ja millä tavoin tämän kaltaista perinteistä osaamista käytetään. Palkkausjärjestelmä uudistukset eivät ole toisaalta vähentäneet sukupuolten tehtävien mukaisen eriytymisen merkitystä sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen selittäjänä. Tilanne, ainakin joidenkin palkansaajaryhmien kohdalla, näyttäisi olevan jopa aiempaa kärjistetympi.

Työssä hankitun pätevyyden ja erilaisten palkanlisien – erityisesti tulospalkkioiden – merkityksen kasvu palkanmuodostuksessa ovat hankkeen tulosten mukaan korostaneet perhetilanteen vaikutusta sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiseen. Tämä luo omat haasteensa sekä työpaikan tasa-arvosuunnitelmien että perhepoliittisten toimenpiteiden ja perheiden sisäisen työnjaon kannustimien kehittämistyössä.

Asiasanat: **samapalkkaisuus, sukupuolten väliset palkkaerot, työelämän tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma**

SAMMANDRAG

RITA ASPLUND OCH REIJA LILJA (RED.).
MOT LIKALÖN GENOM UTVECKLING AV LÖNESYSTEMEN.

■ Föreliggande rapport presenterar huvudresultaten från projektet "Likalön, jämställdhet och nya lönesystem" (SATU), som finansierats av Europeiska socialfonden och social- och hälsovårdsministeriet. Forskare från Löntagarnas forskningsinstitut, Näringslivets forskningsinstitut och Statistikcentralen har inom ramen för projektet analyserat i vilken utsträckning de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män påverkats av de reformer av lönesystemen som initierats inom olika sektorer. Separata analyser har gjorts för den statliga sektorn, den kommunala sektorn och den privata sektorn. Dessutom har projektet utvärderat om behovet att sammanjämka familj och karriär möjligtvis lett till att småbarnsföräldrar oftare tenderar att hamna utanför de nya belöningssystemen.

De analyser av den offentliga och den privata sektorn som genomförts inom ramen för projektet har baserat sig på representativt datamaterial som innehåller uppgifter om både individer och arbetsställen. Den analyserade tidsperioden sträcker sig från 1990-talet så långt fram till våra dagar som datakällorna tillåter. De sektorvisa analyserna kan ses som särskilt informativa i den bemärkelsen att de bygger på datamaterial av varierande slag som noggrant valts i syfte att besvara varje enskild forskningsfråga utgående från för ändamålet bästa möjliga datamaterial.

Analyserna visar att det finns ett direkt samband mellan reformerna av lönesystemen och de minskade löneskillnaderna mellan könen. Detta positiva resultat gäller emellertid inte samtliga löntagargrupper. Tydligast har löneskillnaderna mellan könen minskat bland dem som befinner sig högst upp på löneskalan, dvs bland dem som förtjänar mest eller som har de mest krävande arbetsuppgifterna. Däremot kan en motsvarande minskning i löneskillnaderna mellan könen inte iakttas bland lågavlönade och personer med mindre krävande arbetsuppgifter.

Analyserna tyder på att de nya lönesystemen bidragit till att mänskligt kapital mätt på traditionellt vis (särskilt individens formella utbildning) minskat i betydelse i lönesättningen och därmed också som en förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Detta resultat avspeglar i själva verket den filosofi som kommit att känneteckna reformerna: det väsentliga är var och på vilket sätt dylikt traditionellt mänskligt kapital utnyttjas. Å andra sidan är det skäl att notera att reformerna av lönesystemen inte nämnvärt minskat den ojämna fördelningen av arbetsuppgifter mellan könen och därmed inte heller segregeringens inverkan på de genomsnittliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Situationen förfaller till o m att ha tillspetsats inom vissa löntagargrupper.

Det faktum att lönesättningen styrs i högre grad än tidigare av den kompetens som byggs upp i arbetet samt av olika former av lönetillägg, speciellt resultatlön, har – enligt de resultat projektet tagit fram – accentuerat familjesituationens inverkan på hur löneskillnaderna mellan könen utvecklas. Detta medför nya utmaningar för jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna men också för det utvecklingsarbete som gäller familjepolitiska åtgärder och arbetsfördelningen inom familjen.

Nyckelord: likalön, löneskillnader mellan könen, jämställdhet i arbetslivet, jämställdhetsplan

ABSTRACT

RITA ASPLUND AND REIJA LILJA (EDS).
TOWARDS EQUAL PAY BY DEVELOPING PAY SYSTEMS.

■ This report presents the main results from the project “Equal pay, equality and new pay systems”, financed by the European Social Fund and the Ministry of Social Affairs and Health of Finland. The project has involved researchers from the Labour Institute for Economic Research, the Research Institute of the Finnish Economy and Statistics Finland. The research team has undertaken broad-based analyses of the effects on average gender pay gaps of the pay system reforms launched in the different sectors of the economy. These analyses have been performed separately for the government sector, the municipality sector and the private sector. Attempts have also been made to evaluate whether the need to reconcile family life and careers has resulted in parents of small children typically facing weaker opportunities to gain from incentive pay schemes.

The analyses for the public as well as for the private sector have utilized representative datasets comprising information on both individuals and workplaces. The time period covered extends from the 1990s as far up to the present day as the different datasets have allowed. The sector-specific analyses undertaken provide a multifaceted picture in that they are based on highly different datasets, the conscious choices of which have been guided by each research question addressed.

The analyses indicate that there is a straightforward relation between the reforms of pay systems and the decline in gender pay gaps. However, this positive outcome does not apply to all employees. The gender pay gap has narrowed most considerably at the upper end of the pay scale, that is, among the highest paid or among those performing the most demanding job tasks. A similar narrowing of the gender pay gap is not discernible among the low-paid and those with less demanding job tasks.

The analyses further suggest that the reforms of pay systems have weakened the role of traditional measures of human capital, especially completed formal education, in pay determination and, hence, also in explaining gender pay gaps. This finding reflects the philosophy of the reforms, according to which the essential thing is where and how these types of basic knowledge are used. The reforms of pay systems have, on the other hand, not succeeded in reducing the major impact of job task segregation across genders on the average male–female pay gap. Instead, the situation seems to have even worsened for at least certain employee categories.

The growing role of job-specific competencies in combination with increasing use of various modes of bonuses – especially merit pay – in wage determination has, according to the findings of the project, also accentuated the effect of the individuals’ family situation on the evolution of the gender pay gap. This aspect raises specific challenges for equality planning at the workplace level, as well as for the overall planning of family policies and especially for the creation of incentives aimed at affecting the distribution of work within the family.

Key words: equal pay, gender pay gap, gender equality in working life, gender equality plan

■ Naisten ja miesten tasa-arvoinen palkkaus on oikeudenmukaisen, laadukkaan ja tuottavan työelämän perusedellytys. Hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventaminen enintään 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Tavoitteisiin pyritään laajalla ohjelmalla. Osa ohjelman toimenpiteistä liittyy suoraan palkkaan tai sen määräytymiseen. Osa on työelämän kehittämistoimia, joilla tavoitellaan korkeampaa palkkaa naisten työmarkkina-asemaa parantamalla.

Suomessa palkkausratkaisut eri aloilla perustuvat työ- ja virkaehtosopimuksiin. Palkat porrastetaan ja määritetään tavallisesti työnantajakohtaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittujen palkkausjärjestelmien mukaan. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on, että mahdollisimman moni palkansaaja olisi ajan tasalla olevan, kannustavan ja oikeudenmukaisen palkkausjärjestelmän piirissä. Uusilla palkkausjärjestelmillä tarkoitetaan työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin sekä tulospalkkaukseen perustuvia, kannustavia palkkaustapoja.

Palkkausjärjestelmiä on uudistettu reippaasti sekä yksityisellä että julkisella sektorilla 2000-luvulla. Näiden järjestelmien käyttöönoton vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon ei ole aiemmin arvioitu kattavien tilastoaineistojen pohjalta. Suomesta on puuttunut kokonaiskuva siitä, kuinka uudet palkkausjärjestelmät vaikuttavat miesten ja naisten palkkoihin ja palkkaeroon. Samapalkkaisuuden kannalta on kannettu huolta siitä, onko naisilla ja miehillä yhtäläiset mahdollisuudet päästä uusien palkkausjärjestelmien piiriin. Olennainen kysymys on, edistävätkö uudet palkkausjärjestelmät samapalkkaisuutta.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen yhteishanke tuo laajoihin tilastoaineistoihin pohjautuvaa uutta, yleistettävää tietoa uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksista sukupuolten palkkaeroon kaikilla työmarkkinasektoreilla. Kunkin sektorin osalta on käytetty sektoria parhaiten kuvaavia aineistoja ja analyyseissä on hyödynnetty taloustieteellisen tutkimuksen moderneimpia menetelmiä. Tutkimushankkeen tulokset viittaavat siihen, että uusilla palkkausjärjestelmillä ja sukupuolten palkkaeron kaventamisella on selkeä yhteys. Tutkimus antaa myös tietoa siitä, minkälainen on ura- tai perhetilanteen merkitys sukupuolten palkkaeroon kannalta uusia palkkausjärjestelmiä sovellettaessa.

Tutkimustuloksilla on suuri merkitys palkkausjärjestelmien kehittämistyössä. Tämän tutkimushankkeen antamaa tietoa tullaan käyttämään tasa-arvopoliittisten toimenpiteiden taustatietona. Tutkimustulokset antavat mainion viitekehyksen erityisesti työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmille ja palkkakartoituksille.

Kiitän hankkeen tutkimusryhmää laadukkaan tutkimuksen tekemisestä ja ohjausryhmää hyvästä yhteistyöstä hankkeen eri vaiheissa.

SISÄLLYS

I	Johdanto.....	13
1.1	Tutkimushankkeen tausta ja tavoitteet	13
1.2	Palkkausjärjestelmäuudistukset ja sukupuolten väliset palkkaerot....	17
1.3	Tutkimushankkeen yleinen rakenne	19
1.4	Tiivistelmä loppuraportin keskeisistä luvuista ja niiden tuloksista ..	20
2	Uudet palkkausjärjestelmät ja sukupuolten väliset palkkaerot – mitä sanoo kirjallisuus?	25
2.1	Sukupuolten välisten palkkaerojen taustatekijöitä.....	25
2.2	Uudet palkkausjärjestelmät ja palkan määräytyminen.....	28
2.3	Sukupuolten väliset palkkaerot uusien palkkausjärjestelmien valossa.....	29
3	Valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistus ja sukupuolten väliset palkkaerot	31
3.1	Palkkausjärjestelmäuudistuksen painotukset.....	32
3.2	Palkkausjärjestelmäuudistus ei automaattisesti kavenna sukupuolten välisiä palkkaeroja.....	33
3.3	Pienin askelin kattavaan järjestelmään.....	34
3.4	Palkkausjärjestelmäuudistusten laajentuminen ja sukupuolten väliset palkkaerot	36
3.5	Samalla perusosaamisella paremmat ansiot uusissa palkkaus- järjestelmissä.....	38
3.6	Palkkausjärjestelmäuudistusten alkuvuodet eivät vaikuttaneet sukupuolten välisiin palkkaeroihin	39
3.7	Uusissa palkkausjärjestelmissä töiden vaativuus on keskeinen palkan määräytymisperuste ja siksi sukupuolten välisten palkka- erojen määrääjä	41
3.8	Naisten työt ovat olleet lähtökohtaisesti vähemmän vaativia kuin miesten työt	42
3.9	Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot johtuvat pääosin eroista töiden vaativuudessa	45
3.10	Yhteenveto	48
4	Kunta-alan palkkausjärjestelmäuudistukset ja sukupuolten väliset palkkaerot.....	49
4.1	Kunta-alan palkkausjärjestelmän ja kokonaispalkkauksen osatekijät.....	51
4.2	Palkkarakenteen ja sukupuolten välisten palkkaerojen yhteys	52
4.3	KVTES-alan henkilöstö ja sukupuolten väliset palkkaerot – perustarkastelu.....	54

4.4	KVTES-alan henkilöstö ja sukupuolten väliset palkkaerot – lisätarkastelu	59
4.5	Lääkärit ja sukupuolten väliset palkkaerot	60
4.6	Tekninen henkilöstö ja sukupuolten väliset palkkaerot	63
4.7	Yhteenveto	65
5	Työn vaativuuden arvioinnin vaikutukset sukupuolten palkkaeroon: kaksi esimerkkitapausta	66
5.1	Tehtävien vaativuus ja sukupuolten väliset palkkaerot aiemman tutkimustiedon valossa	67
5.2	Esimerkki 1: kemian perusteollisuus	68
5.3	Esimerkki 2: graafinen teollisuus	72
6	Teknolוגiateollisuuden toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä- uudistus ja sukupuolten väliset palkkaerot	75
6.1	Teknolוגiateollisuustoimihenkilöt tehtävien vaativuustaso- luokituksessa.....	77
6.2	Reaalisten tuntiansioiden kehitys – perusosaamisen muutoksen merkitys	80
6.3	Reaalisten tuntiansioiden kehitys – tehtävien vaativuuden merkitys	84
6.4	Sukupuolten väliset palkkaerot – perusosaamisen erojen merkitys.....	87
6.5	Sukupuolten väliset palkkaerot – tehtävien vaativuuden merkitys ..	90
6.6	Keskeisimpien tuloksien yhteenveto ja pohdinta	94
7	Tulospalkkaus ja sukupuolten väliset palkkaerot yksityisellä sektorilla	95
7.1	Tulospalkkaus täydentää tulospalkkaustapoja.....	95
7.2	Tulospalkkaus nostaa tuottavuutta ja palkkoja	96
7.3	Tulospalkkiot osana naisten ja miesten kokonaisansioita	97
7.4	Miesten ja naisten todennäköisyys olla tulospalkkauksen piirissä	99
7.5	Miesten ja naisten väliset erot tulospalkkioiden suuruudessa	100
7.6	Tulospalkkaus nostaa miesten ja naisten palkkoja yhtä paljon teollisuudessa, palveluilla miehet hyötävät enemmän	102
7.7	Loppupäätelmät.....	105
8	Tulospalkkioiden vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin eri uravaiheissa.....	106
8.1	Naiset tyypillisesti harvemmin tulospalkkausjärjestelmien piirissä kuin miehet – erot suuremmat työuran alussa olevilla	108
8.2	Työmarkkinoiden segregatio sukupuolierojen taustalla todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä.....	109
8.3	Naisilla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista miehiä pienempi ...	112
8.4	Työmarkkinoiden segregatio keskeinen tekijä myös sukupuolten välisissä eroissa tulospalkkioissa	113

8.5 Sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden osuuksissa merkittävimmät niillä, joilla tulospalkkioiden osuus kokonais- ansioista suurin	114
8.6 Tulospalkkiot kasvattavat sukupuolten välisiä palkkaeroja työ- markkinoiden segregaaation välityksellä	116
9 Perheen ja uran yhteensovittamisen tarve ja uudet palkkaus- järjestelmät – ulottuuko kannustava palkkaus pienten lasten vanhempiin?	119
9.1 Uudet palkkausjärjestelmät Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan	120
9.2 Uudet palkkausjärjestelmät naisten ja miesten välisten palkka- erojen valossa	123
9.3 Uudet palkkausjärjestelmät ja pienten lasten äidit	125
9.4 Uudet palkkausjärjestelmät ja perhetilanne osana suurempaa kokonaisuutta	130
10 Johtopäätökset	132
Kirjallisuusluettelo	137
Liite 1. Hankkeeseen osallistuneiden tutkijoiden esittely	143
Liite 2. Hankkeen ohjausryhmä	145

I JOHDANTO

Rita Asplund
Reija Lilja

1.1 TUTKIMUSHANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET

Palkkausjärjestelmäuudistuksiin liittyvän tasa-arvopolitiikan keskeisenä tavoitteena on, että uudet palkkausjärjestelmät entistä paremmin edistäisivät samapalkkaisuutta, palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta.

Palkkausjärjestelmien uudistamistyöllä on pitkä perinne niin kansainvälisesti kuin kansallisestikin. Yhdysvalloissa *työn vaativuuden arviointi* sai laajaa kannatusta jo 1970-luvulla. Lähtökohtana oli ajatus, että tehtävien vaativuuden arvioinnin avulla voidaan mitata henkilön todellista tuottavuutta. Tämän ajateltiin johtavan aiempaa oikeudenmukaisempaan palkkatasoon. Työn vaativuuden arvioinnin mahdollisuuksiin palkkatasa-arvon lisääjänä on myös Suomessa kohdistettu suuria odotuksia. 1990-luvun alun jälkeen työmarkkinajärjestöt ovat edistäneet työn arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä. Vuonna 1992 työmarkkinoiden keskusjärjestöjen yhteinen seurantaryhmä teki ehdotuksia työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien kehittämistä ottaen huomioon erityisesti naisvaltaiset alat ja tehtävät.¹ Palkkausjärjestelmäuudistuksia on sittemmin määrätietoisesti toteutettu niin valtionhallinnossa, kunta-alalla kuin yksityisellä sektorilla. Vuonna 2008 kolmen neljästä palkansaajasta on arvioitu olleen uudistettujen palkkausjärjestelmien piirissä.²

1990-luvun alussa *valtion virastoissa ja laitoksissa* alkoi tulosohejausajattelu, jonka osana uusia palkkausjärjestelmiä alettiin kehittää. Palkkausjärjestelmäuudistuksessa perustavoitteena oli joustava, kannustava ja oikeudenmukainen palkkaus, joka tukee tulosjohtamista ja tulosten saavuttamista. Uudet palkkausjärjestelmät perustuvat työn vaativuuden perusteella maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan, henkilön ammattitaidon, ammatinhallinnan ja työsuorituksen perusteella maksettavaan henkilökohtaiseen palkanosaan sekä tulospalkkioon. Uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoon liittyvissä ohjeistuksissa miesten ja naisten palkkatasa-arvon edistäminen on ollut mukana myös yhtenä selkeänä tavoitteena.³

Valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistuksen yleiset periaatteet esitettiin ensimmäisen kerran keskustason työehtosopimuksessa vuonna 1993.⁴ Valtion laitoksista ensimmäisenä, vuonna 1994, uuden palkkausjärjestelmän otti käyttöön vajaat 300 henkilöä työllistänyt Säteilyturvakeskus.⁵ Aluksi

1 Työnarviointityöryhmä (1992). Katso myös Lahti, Tarumo ja Jämsén (2006).

2 Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyöelimen, ns. Tase-työryhmän, suuntaa antava arvio. Tase-työryhmän tavoitteena on muun muassa edistää työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä sekä yleensä palkkausjärjestelmien toimivuutta Suomessa.

3 Karppinen et al. (2005).

4 Valtiontalouden tarkastusvirasto (2002).

5 Valtiontalouden tarkastusvirasto (2002).

melko pienet valtion organisaatiot kiinnostuivat uusien palkkausjärjestelmien soveltamisesta, mutta pikku hiljaa myös suuremmat virastot ja laitokset ottivat uudet järjestelmät käyttöön. Valtionhallinnossa syksyllä 2007 tehdyssä keskustason virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin, että palkkausjärjestelmät otetaan täysimääräisesti käyttöön 1.1.2008 mennessä.

Kaiken kaikkiaan valtionhallinnon palkkausjärjestelmän muutos eteni 2000-luvulla vauhdikkaasti. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan⁶ vuonna 2003 noin 46 prosenttia valtionhallinnon vastaajista oli työn vaativuuden arvioinnin piirissä, kun vuonna 2008 vastaava luku oli jo 86 prosenttia (henkilökohtaisen työn arvioinnin piirissä olevien määrä oli tällöin 83 prosenttia). Valtionhallinnon kaikki organisaatiot ovat nykyään uusien palkkausjärjestelmien piirissä.

1990-luvun alussa *kunta-alalla* lähdettiin valtionhallinnon tavoin toteuttamaan palkkausjärjestelmäuudistuksia. Uudistusten perustavoitteena oli motiivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, edistää toiminnan tuloksellisuutta ja pitää kuntasektorin palkat kilpailukykyisinä. Uusien palkkausjärjestelmien lähtökohtana oli, että oikeudenmukaisen palkkauksen tulee perustua työn vaativuuteen, työkokemukseen, henkilökohtaiseen tulokseen ja työyksikön tuloksellisuuteen.

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) vuonna 1995 aloitti kunta-alan palkkausjärjestelmäuudistuksen. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausmääräykset uudistettiin vuoden 2001 alussa.⁷ Lääkärisopimuksessa (LS) uutta palkkausjärjestelmää alettiin soveltaa samana vuonna (2001) ja opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) vuonna 2007.⁸

Kuntasektorin eri sopimusalojen osapuolet sopivat ensin yleisistä vaativuustekijöistä, jotka suositeltiin otettavaksi huomioon paikallisissa neuvotteluissa. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä, joka osittain korvaa vanhan kokemuslisäjärjestelmän, oli myös oleellinen osa palkkausuudistusta. Kunta-alan työehtosopimuksissa sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo on ollut keskeisenä omana erillisenä tavoitteena esillä, millä on eittämättä ollut oma vaikutuksensa sukupuolten palkkaerojen kaventumiseen.

Vaikka kunta-alalla kaikilla sopimusaloilla on sovittu palkkausjärjestelmien uudistamisesta, käytännön tasolla uudistukset ovat edenneet vaihteittain.⁹ Kunnan tai kuntayhtymän valmiudet ja käytettävissä olevat varat ovat vaikuttaneet siihen, kuinka laajasti ja nopeasti palkkausuudistus on edistynyt eri kuntatyönantajilla ja sopimusaloilla. Toisaalta työntekijöiden tietoisuus uudistuksiin liittyvistä palkkaustapojen muutoksista ei ole yhtä vahvaa kuin tehtyjen sopimusten perusteella voisi odottaa. Esimerkiksi Tilastokeskuksen

6 Lehto ja Sutela (2008). Tilastokeskuksen työolotutkimus mittaa pitkälti palkansaajien tietämystä oman työpaikkansa palkkausjärjestelmästä. Osa palkansaajista voi olla epätietoisia uuden palkkausjärjestelmän käytöstä omassa työpaikassaan, vaikka järjestelmä olisikin otettu käyttöön. Jos tällaista epäsuhtaa tiedoissa ja käytännöissä on olemassa, viittaa se siihen, että työpaikatasolla palkkausjärjestelmäuudistukset eivät ole olleet kaikilta osin läpinäkyviä.

7 Kuntatyönantajan palkkausopas 2004.

8 Weckström (2008) tarjoaa tarkemman kuvauksen uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotosta ja piirteistä.

9 Kunnallisen työmarkkinalaitoksen arvion mukaan kaikki kuntatyöntekijät olivat vuonna 2008 uudistettujen palkkausjärjestelmien piirissä.

vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan 47 prosenttia haastatelluista kuntien työntekijöistä ilmoitti, että heitä koski palkkausjärjestelmä, joka perustui työn vaativuuden arviointiin. Vastanneista 38 prosenttia ilmoitti, että palkkausjärjestelmään liittyi myös henkilökohtaisen suorituksen arviointi.¹⁰

Yksityisellä sektorilla samapalkkaisuutta on pyritty edistämään sisällyttämällä 1990-luvulta lähtien työn vaativuuden arviointi moniin työehtosopimuksiin. 1990-luvun puolen välin jälkeen tulospalkkioiden yleistyminen on myös ollut merkittävimpiä uusia piirteitä yksityisen sektorin palkanmuodostuksessa. Uudet palkkausjärjestelmät ovat edenneet yksityisen sektorin eri sopimusaloilla kukin omaan tahtiinsa. Työehtosopimusten osapuolet ovat kehittäneet työn vaativuuden arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä henkilöstöryhmittäin. Ensimmäisten soveltajien joukossa oli metalliteollisuus; vuonna 1988 Metalliteollisuuden Keskusliiton (nykyään Teknologiateollisuus) ja Metallityöväen Liiton välisen työehtosopimuksen piirissä oleville työntekijöille otettiin käyttöön PARAKE -palkkausjärjestelmä, jonka oleellisena osana oli työn vaativuuden arviointiin liittyvä työ- ja henkilökohtainen palkanosa. Tase-työryhmän arvion mukaan vuonna 2008 noin 64 prosenttia yksityisen sektorin henkilöstöstä oli uudistettujen palkkausjärjestelmien piirissä.

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan vuonna 2008 noin joka kolmas jäsenyritysten henkilöstöstä oli vaativuustekijöitä pisteyttävän järjestelmän piirissä. Noin puolet henkilöstöstä oli sellaisen palkkausjärjestelmän piirissä, jossa tehtävät sijoitettiin palkkaluokkiin sanallisen palkkaryhmäkuvauksen avulla. Lisäksi pienellä osalla henkilöstön palkkaus perustui palkkakeskustelumalliin.¹¹ Vain yksi kymmenestä työskenteli yrityksissä, joissa työn vaativuutta ei arvioitu lainkaan.

Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimuksen haastatteluissa yksityisellä sektorilla työskentelevistä 41 prosenttia ilmoitti, että oli työn vaativuuden arvioinnin piirissä. Ero Elinkeinoelämän keskusliiton arvioon tämän järjestelmän piirissä olevista on siis varsin suuri. Eroa voisi selittää se, että EK:n palkkausjärjestelmätiedustelussa työn vaativuustekijöiden pisteyttäminen on yksi uudistusmalli toisten joukossa. Jos moni työolotutkimuksessa haastateltu on – syystä tai toisesta – rajannut vastauksensa tähän tiettyyn malliin, vastaukset kattavat vain osan (laaja-alaisemmin ymmärretyn) työn vaativuuden arvioinnin piirissä tosiasiallisesti olevista.

Yksityinen sektori on valtion hallintoa ja kuntasektoria laajamittaisemmin käyttänyt *tulos- ja voittopalkkioita* osana palkkausjärjestelmään liittyviä kannustimia. Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimuksesta¹² käy ilmi, että 48 prosenttia yksityisen sektorin vastaajista ilmoitti olevansa tulospalkkiojärjestelmän piirissä, valtiosektorilla osuus oli 28 ja kunnissa 15 prosenttia. Tässä hankkeessa arvioitiin myös Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineiston pohjalta, kuinka suuri osuus henkilöstöstä työskenteli 1990- ja

¹⁰ Lehto ja Sutela (2008).

¹¹ Tase-ryhmän arvion mukaan palkkakeskustelumallin osuus oli 3,2 prosenttia vuonna 2008.

¹² Lehto ja Sutela (2008).

2000-luvuilla tulospalkkatehtävissä.¹³ Teollisuudessa tulospalkkatehtävissä olevien osuus on pysynyt vakaana, 60 prosentissa, sekä naisilla että miehillä yhtäläisesti. Yksityisillä palvelualoilla tulospalkkatehtävissä olevien määrä on tarkasteluvuosien varrella noussut selvästi. Vuonna 2005 noin puolet miehistä ja vajaat 40 prosenttia naisista työskenteli tulospalkkatehtävissä.

Edellä kuvattu prosessi uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton yleistymisestä eri sektoreilla on vaikuttava. Taulukko 1.1 raportoi Tilastokeskuksen työolotutkimuksen haastattelutuloksien antaman kuvan tästä kehityksestä 2000-luvulla.

Taulukko 1.1 Uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevat sektoreittain.

	2003	2008
	%	%
Työn vaativuuden arviointi		
Valtiosektori	46	86
Kuntasektori	28	47
Yksityinen sektori	41	41
Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi		
Valtiosektori	41	83
Kuntasektori	14	38
Yksityinen sektori	33	36
Tulospalkkiojärjestelmä käytössä työpaikalla		
Valtiosektori	28	27
Kuntasektori	8	15
Yksityinen sektori	43	48

Lähde: Lehto ja Sutela (2008).

Uusien palkkausjärjestelmien nopeasta yleistymisestä huolimatta Suomessa ei ole tutkimuksellista tietoa näiden järjestelmien käyttöönoton vaikutuksista sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiseen. Tämän tutkimushankkeen tavoitteena on ollut vastata tähän tiedon puutteeseen ja tuottaa kattava kokonaistarkastelu siitä, miten palkkausjärjestelmämuudistukset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin. On selvää, että palkkausjärjestelmämuudistukset eivät voi korjata kaikkia sukupuolten välisten palkkaerojen taustalla olevia epäkohtia. Tutkimushankkeemme pyrkiikin arvioimaan, missä suhteessa ja millä tavoin palkkausjärjestelmämuudistukset ovat edistäneet samapalkkaisuutta ja missä näiden uusien järjestelmien rajat näyttäisivät tulleen vastaan. Tässä yhteydessä on myös syytä huomioda, että palkkausjärjestelmämuudistusten vaikutukset vievät erilaisten käyttöönottoon ja soveltamiskäytäntöihin liittyvien viipeiden takia aikaa, mikä vääjäämättä myös heijastuu tuloksiimme.

Tarkastelemme erikseen valtionhallintoa, kunta-alaa ja yksityistä sektoria. Tekemämme kokonaisvaltaiset, empiiriset analyysit sukupuolten välisistä palkkaeroista tuottavat uutta tietoa aiempaan kotimaiseen ja kansainväliseen sukupuolten välistä tasa-arvoa käsittelevään tutkimuskenttään. Pohdimme

¹³ Tulospalkkatehtävissä toimiminen määriteltiin niin, että henkilö on tulospalkkatehtävissä, jos hän on saanut ker-
rankin työsuhteensa aikana tulospalkkioita, katso tämän loppuraportin luku 7.

myös erikseen, johtaako perheen ja uran yhteensovittamisen tarve kannustavan palkkauksen ulkopuolelle jäämiseen.

Käytämme analyyseissämme niin julkisen sektorin kuin yksityisen sektorin osalta edustavia yhdistettyjä yksilö- ja työpaikkatason tilastoaineistoja 1990-luvulta niin pitkälle nykypäivään kuin mahdollista. Edustavien tilastoaineistojen käyttö merkitsee sitä, että saadut tulokset palkkausjärjestelmäuudistusten vaikutuksista sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin ovat koko talouden tasolle yleistettävissä. Hankkeemme tulokset antavat siten hyvän viitekehysten myös työpaikkatason kehittämishankkeille, joiden tuottamia suppeampaa joukkoa koskevia tuloksia voidaan peilata tätä yleisempää perustarkastelua vasten. Laajoihin, edustaviin tilastoaineistoihin pohjautuvat analyysit ovat myös tärkeä keino nostaa palkkausjärjestelmäuudistusten mahdolliset sukupuolivaikutukset yleiseen tietouteen.

1.2 PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUKSET JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT

Ei ole itsestään selvää, että palkkausjärjestelmäuudistukset automaattisesti kaventaisivat sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja – edes silloin, kun uusia järjestelmiä voidaan pitää oikeudenmukaisina. Vaikka uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvä tehtävien vaativuuden arviointi saattaa muuttaa eri tehtävien tai ammattien suhteellisia palkkoja, ei ole kuitenkaan etukäteen selvää, miten nämä muutokset vaikuttavat sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin. Miksi näin on?

Yksilön näkökulmasta uuteen palkkausjärjestelmään liittyvä työn vaativuuden ja työsuorituksen päivitetty arviointi voi merkitä aiempaa oikeudenmukaisempaa palkkaa. Palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä palkka voi asettua tasolle, joka vanhaa järjestelmää paremmin vastaa henkilön työn vaativuutta, työsuoritusta ja ammatinhallintaa.¹⁴ Jos uusi palkkausjärjestelmä päivittää miesten ja naisten palkkoja samassa suhteessa, uuden järjestelmän käyttöönoton ei pitäisi heijastua sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin, vaikka yksilötasolla muutoksia tapahtuisikin. On siten liian yksioikoista vetää yhtäläisyysmerkki palkkausjärjestelmäuudistuksen oikeudenmukaisuuden ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumisen välille.

Jotta palkkausjärjestelmäuudistus muuttaisi havaittuja sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja, sen käyttöönoton täytyisi merkitä *sukupuolen suhteen systemaattisesti aiemmasta järjestelmästä poikkeavia arvioita* naisten ja miesten työn vaativuudesta, työsuorituksesta ja muista palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä. Uuteen palkkausjärjestelmään oletettavasti liittyvä tarkempi suorituksen ja tuottavuuden arviointi voi vähentää sukupuolten keskimääräisiä palkkaeroja, jos se paljastaa naisten – muttei miesten – keskimääräisen tuottavuuden olevan korkeampi kuin vanhastaan on oletettu olevan. Läpinäkyvä palkkausjärjestelmä vaikeuttaa myös naisten mahdollista syrjintää palkan

¹⁴ Muun muassa valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistukseen on liittynyt ns. takuupalkkajärjestelmä, joka on taannut sen, ettei työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin jälkeen kenenkään palkka kuitenkaan laske uuteen järjestelmään siirryttäessä.

suhteen. Toisaalta työn vaativuuden arviointiin perustuvassa järjestelmässäkin voi olla systemaattista sukupuoleen perustuvaa harhaa, esimerkiksi työssä arvioitavat ominaisuudet voivat olla sukupuolivärittyneitä.

Palkkausjärjestelmä uudistusten yksi keskeinen syy on *kannustaminen*. Naisten ja miesten mahdollisuudet vastata erilaisiin kannustimiin voivat olla erilaiset. Jos päävastuu kotitöistä ja pienten lasten hoidosta on naisilla, miehillä on paremmat mahdollisuudet reagoida palkitsemisjärjestelmän luomiin kannustimiin, jotka saattavat esimerkiksi vaatia keskimääräistä intensiivisempiä ja pidempiä työpäiviä. Tämä saattaa näkyä esimerkiksi sukupuolieroina henkilökohtaisessa palkanerässä tai tulospalkkioissa. Kannustinpalkkauksen käyttöönotto todennäköisesti houkuttelee myös tuottavampaa työvoimaa, mikä saattaa heijastua organisaation työvoiman rakenteeseen ja sitä kautta sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin.

On tärkeää ymmärtää, että näkemystä siitä, miten palkkausjärjestelmäuudistukset vaikuttavat sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin, ei voida perustella minkään yksittäisen ajatuskehikon tai teorian avulla. Monet eri mekanismit vaikuttavat yhtäaikaaisesti sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen syntyyn. Vaikka tiedämme aiemman tutkimuksen perusteella hyvinkin paljon sukupuolten välisten palkkaerojen syntymekanismeista, meillä ei ole tietoa siitä, miten uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton yleistyminen on tilannetta mahdollisesti muuttanut. Yksittäisiä havaintoja palkkausjärjestelmäuudistusten vaikutuksista toki on, mutta niiden pohjalta ei voida tehdä *yleistettäviä*, samapalkkaisuuden tai sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon edistymiseen liittyviä johtopäätöksiä. Uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten välisen palkkaeron yhteys on *empiirinen kysymys*. Huolellista, kattavaa tilastollista selvitystä palkkausjärjestelmäuudistusten ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen yhteydestä ei Suomesta ole vielä ollut saatavissa. Myös kansainvälisessä kirjallisuudessa tätä aihepiiriä on, ilmeisesti riittävän kattavien tilastoaineistojen puuttuessa, tutkittu hyvin vähän.

Työn vaativuuden arvioinnin vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin on muun muassa arvioitu Yhdysvalloissa ja Kanadassa tehtyjen kokeilujen yhteydessä. Näiden, lähinnä julkista sektoria koskevien työn vaativuuden arviointikokeilujen, voitiin havaita lyhyellä aikavälillä kaventaneen sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja, tosin melko vaatimattomasti. Sama päätelmä saatiin myös Ontarion osavaltiossa toteutetusta sekä julkista että yksityistä sektoria koskevasta työn vaativuuden arviointitutkimuksesta.

Tulospalkkioiden vaikutuksista sukupuolten välisiin palkkaeroihin aikaisempi kansainvälinen tutkimus on tuottanut varsin ristiriitaisia tuloksia. Osa tutkimuksista havaitsee tulospalkkioiden selittävän suurelta osin sukupuolten väliset palkkaerot kun taas osa tutkimuksista ei löydä mitään yhteyttä tulospalkkioiden ja sukupuolten välisten palkkaerojen välillä. Yleinen johtopäätös aikaisemmista tutkimuksista on se, että tuloksiin vaikuttaa voimakkaasti tulospalkkioiden määrittely, erityisesti se, kuinka laajasti tulospalkkaus ymmärretään.¹⁵

15 Katso tarkemmin Antti Kauhasen luku 2 tässä julkaisussa.

Yhtä kaikki, on selvää, että palkkausjärjestelmä uudistukset eivät pysty eivätkä pyri ratkaisemaan kaikkia sukupuolten välisten palkkaerojen taustalla olevia mahdollisia epäkohtia. Vaikka niiden käyttö sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamisen välineenä on väistämättä rajallista, palkkausjärjestelmä uudistuksiin liittyviä mahdollisuuksia ei tässä suhteessa tulisi myöskään aliarvioida. Tarvittavien johtopäätösten tekemiseksi näistä mahdollisuuksista (mutta myös ongelmista) tarvitaan luotettavaa, laajapohjaista tutkimuksellista perustietoa.

1.3 TUTKIMUSHANKKEEN YLEINEN RAKENNE

Tämän tutkimushankkeen lähtökohtana on ollut tuottaa *kaikkia työelämän sektoreita* koskevaa, laaja-alaista empiiristä perustietoa palkkausjärjestelmäuudistusten ja sukupuolten välisten palkkaerojen välisestä yhteydestä. Hanke on rakennettu siten, että siitä saadaan sekä *yleisellä tasolla* olevaa tietoa palkkausjärjestelmäuudistusten yhteydestä sukupuolten välisiin keskimääriisiin palkkaeroihin eri sektoreilla että *erityistietoa* siitä, onko *ura- tai perhetilanteella* merkitystä sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiselle työpaikkojen soveltaessa uusia palkkausjärjestelmiä. Näkemyksemme mukaan tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitukset ovat tehokas työkalu samapalkkaisuuden edistämisessä silloin, kun niissä kiinnitetään *oleellisiin asioihin* huomiota ja kun tämä tehdään *oikealla hetkellä*. Oikean hetken valitseminen edellyttää tietoa siitä, missä vaiheessa työuraa miehet ja naiset valikoituvat eri tehtäviin ja eri vaativuustasoille ja miten tämä valikoituminen vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Se edellyttää myös tietoa siitä, miten perhetilanne vaikuttaa naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Olemme tuottaneet tutkimushankkeestamme *kahdeksan erillisanalyysiä*, jotka voidaan tiivistetysti kuvata seuraavasti. Aluksi (luvussa 2) pohdimme taloustieteelliseen kirjallisuuteen pohjautuen sukupuolten välisten palkkaerojen taustoja ja palkkaerojen yhteyttä uusiin palkkausjärjestelmiin. Tämän *yleiskatsauksen* jälkeen siirrymme raportoimaan *sektorikohtaisia analyysejä* uusista palkkausjärjestelmistä ja sukupuolten välisistä palkkaeroista. Sektorikohtaiset analyysit ovat erityisen avartavia siinä mielessä, että niiden pohjana käytetään hyvin erilaisia, tarkkaan harkittuja, kuhunkin tutkimuskysymykseen parhaiten sopivia tilastoaineistoja. Aineistojen erilaisuus mahdollistaa sen, että voimme yleisellä tasolla pohtia, mitä ylipäänsä voidaan päätellä palkkausjärjestelmäuudistusten ja sukupuolten välisten keskimääriisten palkkaerojen yhteydestä.

Tarkasteluissamme lähdemme liikkeelle (luvussa 3) *valtionhallinnosta*, josta meillä on kaikkein tarkimmat tilastotiedot siitä, missä vaiheessa eri valtionhallinnon *virastot ja laitokset* ovat käynnistäneet palkkausjärjestelmäuudistukset. Tämän jälkeen tarkastelemme (luvussa 4) *kunta-alan kolmea sopimusalaa*, joista meillä on erittäin kattavat rekisteripohjaiset tiedot henkilöstön palkkauksen osatekijöistä mutta palkkausjärjestelmäuudistuksista tiedot lähinnä siitä, milloin uudistukset ovat näillä sopimusaloilla tulleet yleisesti ottaen voimaan. Päinvastoin kuin valtiolla, kunta-alalla ei siis ole kerätty tietoa siitä,

miten uusia palkkausjärjestelmiä on *kuntatasolla* sovellettu, mikä on luonut oman mielenkiintoisen haasteensa kunta-alan arviointiin.

Seuraavaksi siirrymme *yksityisen sektorin* yleisiin analyysihin. Yksityisen sektorin eri sopimusaloilla uudet palkkausjärjestelmät on otettu käyttöön yrityksissä henkilöstöryhmittäin, joten yhtä yhtenäistä tarkastelua palkkausjärjestelmien soveltamisesta ei voida tällä sektorilla tuottaa. *Työn vaativuuden arvioinnin* osalta tarkastelemme erikseen kolmea henkilöstöryhmää; kemian perusteollisuudessa ja graafisessa teollisuudessa työskenteleviä *työntekijöitä* (luvussa 5) ja teknologiateollisuudessa työskenteleviä *toimihenkilöitä* (luvussa 6). *Tulospalkkioiden* ja sukupuolten palkkaerojen välisestä yhteydestä teemme (luvussa 7) analyysit erikseen teollisuudelle ja yksityisille palvelualoille.

Yleisten tarkastelujen jälkeen siirrymme tutkimaan kahta erilliskysymystä: miten tulospalkkiot vaikuttavat sukupuolten välisiin palkkaeroihin Suomen teollisuuden toimihenkilöillä eri uravaiheissa (luvussa 8) ja ulottuuko kannustava palkkaus pienten lasten vanhempiin (luvussa 9). Nämä analyysit siis kertovat, onko ura- tai perhetilanteella oma erillinen merkityksensä siinä, kuinka uusia palkkausjärjestelmiä sovellettaessa sukupuolten väliset palkkaerot syntyvät. Tällainen tieto on hyödyllistä suunniteltaessa oikea-aikaisia toimenpiteitä sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseksi.

1.4 TIIVISTELMÄ LOPPURAPORTIN KESKEISISTÄ LUVUISTA JA NIIDEN TULOKSISTA

Loppuraportin toisessa luvussa *Antti Kauhanen* antaa lyhyen katsauksen *taloustieteellisessä kirjallisuudessa* esiintyvistä pohdinnoista sukupuolten välisten palkkaerojen taustoista ja mahdollisista syistä. Tämän katsauksen valossa pohditaan myös tarkemmin, mihin palkkaerojen taustatekijöihin uudet palkkausjärjestelmät voivat vaikuttaa ja mihin ne eivät voi vaikuttaa.

Kolmannessa luvussa *Pekka Laine* ja *Reija Lilja* tarjoavat koko *valtionhallinnon* kattavaan tilastoaineistoon nojautuvaa tietoa siitä, mikä merkitys uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotolla on ollut sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymistä seurattiin kaikissa niissä valtion organisaatioissa, jotka uudistivat palkkausjärjestelmänsä vuosina 1995–2005. Tätä tietoa verrattiin valtionhallinnon muiden organisaatioiden sukupuolten välisten palkkaerojen kehitykseen, jotta voitiin luotettavasti arvioida, muuttiko uusien palkkausjärjestelmien *käyttöönotto* sukupuolten välisiä palkkaeroja vai ei. Tehdyt analyysit osoittavat, että uusia palkkausjärjestelmiä soveltaneissa organisaatioissa saman ikäisillä ja yhtä koulutetuilla henkilöillä keskimääräinen ansiotaso oli *lähtökohtaisesti* parempi kuin vanhassa järjestelmässä pitäytyneissä organisaatioissa. *Järjestelmien käyttöönottoon* ei niiden alkuvuosina näyttänyt kuitenkaan liittyvän yleistä sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumista.

Tehtävien vaativuuden ja sukupuolten välisten palkkaerojen yhteyttä tutkittiin erikseen vuonna 2005 uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneissä organisaatioissa, joiden henkilöstölle pystyttiin määrittämään valtionhallinnon harmonisoidun vaativuusluokan mukaiset tehtävien vaativuustasot. Tulokset

osoittavat, että mitä korkeammalle vaativuustasolle nousee, sitä pienempi naisten osuus lähtökohtaisesti on. Vuoden 2005 lähtökohtatilanteessa sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot *vaativuustasojen sisällä* olivat sen sijaan kohtuullisen pieniä, vaikka henkilöiden ominaisuuksien eroja ei otettu mitenkään huomioon. Vaativuusluokitus näyttäisi siten olevan sekä miehille että naisille keskeinen palkan määräytymisen peruste. Uusien palkkausjärjestelmien yleistymiseen onkin liittynyt se piirre, että iän ja muodollisen koulutuksen avulla mitattu perusosaaminen näyttäisi määrittävän sukupuolten välisiä palkkaeroja yhä vähemmän. Tämä tulos heijastaa palkkausjärjestelmäuudistuksiin liittyvää yleistä filosofiaa siitä, että pelkkä perusosaaminen ei ole itsessään tärkeää, vaan se missä ja millä tavoin tätä osaamista käytetään.

Kun samassa virastossa pysyneitä seurattiin vuosina 2005–2007, neljässä ylimmässä vaativuustasoluokassa naisten keskimääräiset palkat saavuttivat miesten palkkatason. Samapalkkaisuus siis saavutettiin näissä vaativuustasoluokissa kolmen vuoden seurantajakson aikana. Tämä myönteinen kehitys vaativuustasoluokkien sisällä näyttäisi kuitenkin koskeneen vain tätä kohtuullisen valikoitunutta naisten joukkoa. Suurimmalla osalla samassa virastossa pysyneillä, vähemmän vaativissa tehtävissä toimineilla, sukupuolten palkkaerot polkivat paikallaan.

Neljännessä luvussa *Reija Lilja* ja *Kaisa Weckström* arvioivat kolmen kunta-alan sopimusalan (KVTES, LS ja TS) osalta, miten sukupuolten väliset palkkaerot kehittyivät ajanjaksolla, jolloin uudet palkkausjärjestelmät näillä aloilla yleistyivät. Kullakin sopimusosalalla tarkasteltiin palkkausjärjestelmien yleistymisen jälkeen yhtä pitkää, peräti *seitsemän vuoden*, ajanjaksoa.¹⁶ Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien seurannan tarkastelujakso oli vuodet 2002–2008. Lääkärisopimuksen (LS) piiriin kuuluvien tarkastelujaksona pidettiin puolestaan vuosia 2001–2007. Teknisten sopimuksen (TS) piiriin kuuluvia seurattiin kahtena ajanjaksona; muiden sopimusalojen tapaan 2000-luvun alun jälkeisinä vuosina 2002–2008 mutta myös tätä edeltävänä periodina 1996–2002, jolloin palkkausjärjestelmäuudistus käynnistettiin. Perusaineistona käytettiin Tilastokeskuksen koko kunta-alaa kattavaa Kuntasektorin palkat -aineistoa, jossa voidaan seurata niin yksilö- kuin kuntatasollakin sukupuolten palkkaerojen kehittymistä yli ajan.

Kunta-alalla ei pystytty täsmällisesti arvioimaan, miten ja missä vaiheessa kunnissa palkkausjärjestelmäuudistukset toteutettiin. Tästä syystä tutkimustyön tavoitteet painottuivat eri tavoin kuin valtionhallinnossa. Kunta-alalla pyrittiin tuottamaan uutta ja laajapohjaista tietoa niistä erilaisista *mekanismeista*, jotka uusien palkkausjärjestelmien myötä vaikuttavat – ja ovat jo vaikuttaneet – sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymiseen.

Kunta-alalla tehtyjen analyysien mukaan palkkausjärjestelmäuudistuksien mahdollistamien palkitsemismuotojen laaja-alainen käyttö näyttäisi olleen selvässä yhteydessä sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumiseen, joskin sopimusalojen välillä on tässä suhteessa eroja. Kaiken kaikkiaan tehdyt

¹⁶ Opetusala jätettiin tarkastelujen ulkopuolelle siitä syystä, että tällaista pidemmän ajan seurantaa ei sille olisi voitu tehdä, eikä luotettavaa arviota vaikutuksista olisi siksi pystytty tuottamaan.

analyysit antavat kunta-alalla myönteisen kokonaiskuvan palkkausjärjestelmäuudistusten ja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen yhteydestä. Palkkausjärjestelmäuudistusten mahdollisuudet sukupuolten välisten palkkaerojen yleiseen supistamiseen ovat tehtyjen tarkastelujen mukaan kuitenkin rajallisia, ellei uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon samanaikaisesti liity sukupuolten välillä selkeitä muutoksia tehtävien eriytymisen ja tätä kautta tehtävien vaativuuden suhteen. Palkkausjärjestelmäuudistusten jälkeen tapahtunut sukupuolten välisten palkkaerojen kehitys viittaisi siihen, että sukupuolten välisissä eroissa *tehtävien eriytymisen* (segregaation) suhteen ei suuria muutoksia kunta-alalla ole tarkasteluajanjaksollamme tapahtunut. Tämä tilanne ylläpitää havaittuja sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.

Viidennessä luvussa *Mari Kangasniemi* ja *Antti Kauhanen* tarkastelevat työn vaativuuden arviointiin perustuvaan peruspalkkausjärjestelmään siirtymisen vaikutuksia sukupuolten välisiin palkkaeroihin kahdella eri teollisuuden toimialalla. Tarkastelun kohteeksi valittiin kemian perusteollisuuden ja graafisen teollisuuden työntekijät, joiden työehtosopimuksissa siirryttiin 2000-luvulla tarkkaan vaativuusarvioon perustuvaan tehtäväluokitteluun.

Analyyseissä hyödynnettiin Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vuosien 1998–2007 palkka-aineistoa¹⁷ kemian perusteollisuudessa ja graafisessa teollisuudessa. Tulosten mukaan työn vaativuuden arvioinnilla näyttäisi olleen vain vähäisiä välittömiä vaikutuksia sukupuolten välisiin palkkaeroihin teollisuuden työntekijäammateissa. Kemian perusteollisuudessa sukupuolten palkkaerojen välitöntä kaventumista havaittiin lähinnä uusilla työntekijöillä, joiden pienen määrän takia tulokseen liittyy kuitenkin epävarmuutta. Toisaalta kemian perusteollisuuden naistyöntekijät työskentelivät enenevässä määrin vaativammassa tehtävässä uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeisinä vuosina ja myös sukupuolten välinen kokonaispalkkaero kapeni joitakin vuosia palkkausjärjestelmämuutoksen jälkeen. Näiden muutosten yhteys palkkausjärjestelmämuutokseen ei kuitenkaan ole selkeä. Sen sijaan graafisen teollisuuden työntekijöiden osalta uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen ei näyttänyt lyhyellä aikavälillä vaikuttaneen sukupuolten välisiin palkkaeroihin, eikä myöskään eroihin sukupuolten tehtäväjakauksissa.

Kuudennessa luvussa *Rita Asplund* ja *Reija Lilja* tarkastelevat sukupuolten välisten ansioerojen kehittymistä *teknologiateollisuuden toimihenkilöillä* vuonna 2002 tapahtuneen palkkausjärjestelmäuudistuksen jälkeen. Toimihenkilöiden palkanmuodostusta arvioitiin vuosina 2002 ja 2007 Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teknologiateollisuutta koskevalla kattavalla palkka-aineistolla. Teknologiateollisuus tarjoaa uusien palkkausjärjestelmien tutkimiseen erityisen kiinnostavan vertailukohdan, sillä se edustaa kansainvälistä, vahvasti tutkimus- ja tuotekehitykseen panostavaa toimialaa, jossa osaamisen merkitys taloudellisen tuloksen muodostumisessa on ratkaisevaa. Analyysit osoittavat, että tarkastelujaksolla sukupuolten väliset palkkaerot kaventuivat kaikissa tuloluokissa, jota voidaan pitää myönteisenä, vaikkakaan ei välttämättä yksinomaan uuteen palkkausjärjestelmään liittyvänä tuloksena.

¹⁷ Aineiston tarkempi kuvaus löytyy muun muassa teoksesta Asplund ja Böckerman (2008).

Tulosten mukaan vuonna 2002 käyttöön otettu uusi palkkausjärjestelmä oli vuoteen 2007 mennessä tehnyt teknologiateollisuuden palkanmuodostuksesta aiempaa selvästi *läpinäkyvämpää*. Tämä muutos koski kuitenkin lähinnä korkeapalkkaisia, tulojakauman ylimmässä osassa toimivia naistoimihenkilöitä, jotka aiempaa paremmin näyttäisivät siirtyneen omia taitojaan ja ponnistuksiaan vastaaviin tehtäviin. Alemmissa tuloluokissa tätä myönteistä kehitystä ei sen sijaan havaittu. Tulokset viittaavatkin siihen, että työssä hankitulla pätevyydellä on palkkaerojen synnyssä yhä tärkeämpi rooli, mikä antaa uusia mahdollisuuksia ja myös haasteita sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseen.

Loppuraportin seitsemännessä luvussa *Mari Kangasniemi* ja *Antti Kauhanen* raportoivat sukupuolten välisistä eroista tulospalkkioissa teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla. Teollisuuden tarkastelut ajoitettiin vuosiin 1998–2007, koska tulospalkkioita koskevat tiedot ovat olleet luotettavasti mukana Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) palkka-aineistossa vasta vuodesta 1998. Yksityisten palvelualojen tarkastelut puolestaan rajattiin eri syistä vuosiin 1990–2005.

Saadut tulokset osoittavat, että arvioitaessa tulospalkkioiden vaikutuksia sukupuolten palkkaeroille on tärkeää ottaa huomioon *sekä yritysten että henkilöiden valikoituminen* tulospalkkausjärjestelmiin. Kun nämä erot huomioidaan, tulospalkkiot nostavat miesten ja naisten palkkoja käytännöllisesti katsoen yhtä paljon sekä teollisuudessa että palvelualoilla jättäen siis sukupuolten väliset keskimääräiset ansioerot likimain muuttumattomiksi. Palvelualojen tulokset provisiopalkkioiden osalta sen sijaan osoittavat, että provisiopalkkiot nostavat miesten palkkoja tyypillisesti enemmän kuin naisten palkkoja. Tämä tulos viittaa siihen, että palkkausjärjestelmien piirteillä voi olla keskeistä merkitystä niiden vaikutuksiin sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Kahdeksannessa luvussa *Antti Kauhanen* ja *Sami Napari* jatkavat tulospalkkioiden roolin tarkastelua sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta *teollisuuden toimihenkilöillä* vuosina 2002–2006. Tulospalkkioiden merkitys teollisuuden toimihenkilöillä on kasvanut voimakkaasti 1990-luvun alun laman ja erityisesti vuosituhannen vaihteen jälkeen ja ne ovat nykypäivänä ryhmän merkittävin säännönmukaisen kuukausipalkan päälle maksettava palkanlisä. Tämä puoltaa tulospalkkioiden ja sukupuolten ansioerojen välisen yhteyden yksityiskohtaisempaa tarkastelua nimenomaan teollisuuden toimihenkilöillä. Arvioitaessa tulospalkkioiden vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin analyysissä tarkasteltiin erikseen *työmarkkinauraansa vasta aloittelevia* ja vastaavasti *kokeneempia toimihenkilöitä*. Ajatuksena oli tuottaa uutta tietoa tulospalkkioiden merkityksestä sukupuolten välisten palkkaerojen kehityksessä *työuran eri vaiheissa*.

Analyyseistä syntynyt ensimmäinen keskeinen havainto on se, että tulospalkkiot kasvattavat jonkin verran sukupuolten välisiä palkkaeroja ja niiden vaikutukset ovat työuran alussa olevilla hieman suuremmat kuin kokeneemilla toimihenkilöillä. Toinen tärkeä havainto liittyy siihen, että miesten ja naisten välinen ero tulospalkkioissa johtuu huomattavalta osin siitä, että

miehet ja naiset työskentelevät tyypillisesti *eri aloilla ja tehtävissä*. Itse asiassa sukupuolten väliset erot sekä todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä että tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista ovat sukupuolten eriytymisen eli segregaaation huomioon ottamisen jälkeen hyvin pienet. Näyttäisikin siltä, että tulospalkkiot vaikuttavat sukupuolten väliisiin palkkaeroihin ennen kaikkea sukupuolten välisen työmarkkinoiden eriytymisen kautta.

Yhdeksännessä luvussa *Edvard Johansson* selvittää, onko pienten lasten vanhemmilla keskimääräistä pienempi todennäköisyys olla uusien palkkausjärjestelmien piirissä. Ja mikäli näin on, tapahtuuko tämä mahdollisesti työaikajoustojen kautta eli sitä kautta, että pienten lasten vanhemmat ovat muita useammin työpaikkoissa tai työtehtävissä, joissa työajat joustavat helpommin perheen tarpeiden mukaan. Analyyseissä hyödynnetään Tilastokeskuksen vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksien yksityiskohtaisia haastattelutietoja. Työolotutkimukset ovat edustavia palkansaajatason aineistoja, joissa ainoana aineistoina Suomessa on palkkojen lisäksi kerätty samanaikaisesti tietoa sekä erimuotoisista palkkausjärjestelmistä että työaikamuodoista.

Keskeisin tilastoanalyyseistä saatu tulos on, että yksityisellä sektorilla naisilla, joiden nuorin lapsi on 3–6 -vuotias, on vastaavan ikäisten lasten isiä alhaisempi todennäköisyys olla sellaisten palkkausjärjestelmien piirissä, jotka perustuvat työn vaativuuden arviointiin tai joiden osana on tulospalkkausjärjestelmä. Tämän tuloksen taustalla voi ainakin osittain olla se, että pitkän hoitovapaan jälkeen yksityisellä sektorilla jotkut palkkausjärjestelmän piirteet voivat aiheuttaa viipeitä ennen kuin työelämään palannut pienen lapsen äiti pääsee uusien palkkausjärjestelmien piiriin. Toisaalta ei ole myöskään poissuljettua, että tulos lähinnä heijastaa perheiden sisäistä työnjakoa, joka eittämättä vaikuttaa kaikista voimakkaimmin juuri pienten lasten äitien valintoihin työelämän suhteen. Olipa syy mikä tahansa, uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvien piirteiden, kuten tulospalkkioiden merkityksen, korostuminen palkanmuodostuksessa johtaa näiden tulosten mukaan perhetilanteen merkityksen voimistumiseen sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä.

Loppuraportin kymmenennessä ja viimeisessä luvussa *Rita Asplund* ja *Reija Lilja* esittävät tutkimushankkeessa tuotettujen tulosten pohjalta keskeiset johtopäätökset palkkausjärjestelmä uudistusten ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen yhteydestä. Saatujen tulosten valossa myös arvioidaan palkkausjärjestelmien tulevaisuuden kehittämistarpeita samapalkkaisuusvoitteen näkökulmasta.

2 UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT – MITÄ SANOO KIRJALLISUUS?

Antti Kauhanen

Palkkausjärjestelmät niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla ovat viime vuosina kehittyneet siten, että ne perustuvat yhä enemmän työn vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin sekä erilaisiin tulospohjaisiin eriin, kuten tulos- ja voittopalkkioihin.

Tässä luvussa pohditaan miten tällaiset uudet palkkausjärjestelmät voivat vaikuttaa sukupuolten väliin palkkaeroihin. Luvun alussa esitetään *taloustieteellisessä* kirjallisuudessa esiintyviä pohdintoja sukupuolten välisten palkkaerojen taustoista ja mahdollisista syistä. Tämän katsauksen valossa pohditaan tarkemmin mihin palkkaerojen taustatekijöihin uudet palkkausjärjestelmät voivat ensisijaisesti vaikuttaa ja mihin ne eivät voi vaikuttaa.

2.1 SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN TAUSTATEKIJÖITÄ

Inhimillinen pääoma

Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan kaikkia niitä investointeja, jotka parantavat yksilön hyvinvointia. Investoinnit inhimilliseen pääomaan vaikuttavat ratkaisevalla tavalla muun muassa tuleviin ansioihin. Muodollinen koulutus (nuorisoasteen koulutus), työpaikkakoulutus ja työkokemus ovat esimerkkejä investoinneista inhimilliseen pääomaan, joilla on suuri merkitys ansioille. Nämä inhimillisen pääoman investoinnit nostavat tuottavuutta markkinatyössä ja tätä kautta ansioita, ja niissä on selkeitä eroja miesten ja naisten välillä.

Koulutustasossa miesten ja naisten välillä esiintyvä ero on Suomessa käänntynyt jonkin verran naisten eduksi, eli naiset ovat nykyään keskimäärin miehiä koulutetumpia, mutta ero ei ole kovin suuri. *Koulutusala* valinnoissa toisaalta esiintyy edelleen merkittäviä eroja. Erot koulutusala valinnoissa selittynevät taloudellisilla seikoilla, erilaisilla mieltymyksillä sekä yhteiskunnallisilla normeilla. Nuorisoasteen koulutuksessa tehtävillä valinnoilla on huomattava merkitys myöhemmälle menestymiselle työmarkkinoilla. Koulutusvalinnat vaikuttavat usein myöhempiin koulutusmahdollisuuksiin ja tätä kautta sijoittumiseen työmarkkinoille sekä ansio- ja urakehitykseen.

Työkokemuksen pituudessa miesten ja naisten välillä on nykyäänkin eroja. Eräs taloustieteellisen tutkimuksen haara, inhimillisen pääoman teoria, korostaa etenkin urakatkojen merkitystä työmarkkinoilla tehtäville valinnoille. Lasten hankinta katkaisee usein naisten työuran vähintäänkin puoleksi vuodeksi, usein pidemmäksi ajaksi.¹⁸ Useiden kansainvälisten tutkimusten perus-

18 Vuonna 2008 päättäneiden vanhempainpäivärahausien keskimääräinen kesto oli naisilla 260 päivää ja miehillä 24 päivää (http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=LINKKI&id=902345).

teella sukupuolten palkkaeroista merkittävä osa, noin 25–50 prosenttia, selittyy naisten miehiä lyhyemmällä työkokemuksella.¹⁹ Naisten keskimääräisen työkokemuksen kasvu onkin osaltaan pienentänyt sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.²⁰ Suomessa työkokemuksen merkitys sukupuolten palkkaeroille lienee yleisesti ottaen hieman pienempi, mutta esimerkiksi Naparin (2008) tutkimuksen mukaan korkeakoulutettujen keskuudessa naisten miehiä lyhyempi työura selittää palkkaeroista peräti 6–10 prosenttia.

Työpaikoilla työnantajan toimesta tapahtuva koulutus, lyhyesti *työpaikkakoulutus*, on eräs merkittävä inhimillisen pääoman investointien muoto.²¹ Katkonainen työura merkitsee sitä, ettei työnantajilla eikä työntekijöillä ole yhtä suuria kannustimia investoida sellaiseen inhimilliseen pääomaan, joka edellyttää pitkää koulutusaikaa tai on sidoksissa tiettyyn työnantajaan. Empiiriset tulokset sukupuolieroista työpaikkakoulutukseen osallistumisessa ovat jokseenkin ristiriitaisia: toisissa tutkimuksissa havaitaan naisten osallistuvan miehiä harvemmin työpaikkakoulutukseen, kun taas toisissa saadaan päinvastaisia tuloksia.²² Suomessa naiset osallistuvat keskimäärin jonkin verran miehiä useammin työpaikkakoulutukseen²³, mutta vertailtaessa taustaominaisuuksiltaan samankaltaista miestä ja naista tämä ero häviää (Brunello, Garibaldi ja Wasmer 2007).

Työpaikan vaihto on merkittävä palkkakehityksen lähde.²⁴ Tarjolla on 'hyviä' ja 'huonoja' työpaikkoja yhtä aikaa: samankaltaisesta työstä maksetaan erisuuruista palkkaa. Työpaikan vaihtaminen ei tapahdu välittömästi, sillä työntekijöillä ei ole välttämättä tietoa kaikista työmahdollisuuksista, tai työpaikan vaihtamiseen liittyvät kustannukset ovat liian suuria. Tuottavuus ja palkat voivat liittyä myös työnantajan ja työntekijän yhteensopivuuteen: henkilön taidot voivat olla erityisen arvokkaita tietyssä yrityksessä. Miehillä ja naisilla on merkittäviä eroja työpaikan vaihdossa sekä työpaikan vaihdon syissä. Tutkimusten mukaan miehet vaihtavat työpaikkaa useammin kuin naiset ja työpaikan vaihdon syynä on tyypillisemmin raha, kun taas naisilla työpaikan vaihto liittyy useammin ei-rahallisiin seikkoihin, kuten perhesyihin.²⁵

Segregaatio eli eriytyminen

Miehet ja naiset sijoittuvat kovin epätasaisesti eri sektoreille, toimialoille, yrityksiin ja tehtäviin.²⁶ Segregaatio on pysynyt yllättävän muuttumattomana viime vuosikymmeninä.²⁷ Osittain segregaatio heijastelee erilaisia inhimillisen

19 Jacobsen (2007).

20 Blau ja Kahn (2007).

21 Näiden investointien tuottoja Suomessa käsittelee muun muassa Laukkanen (2010).

22 Esimerkiksi Keaveny ja Inderrieden (1999) sekä Manning ja Swaffield (2008) raportoivat, että naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys osallistua työpaikkakoulutukseen. Sen sijaan esimerkiksi Brunello, Garibaldi ja Wasmer (2007) päätyvät päinvastaiseen tulokseen.

23 Työpaikkakoulutusta Suomessa käsittelee muun muassa Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimukseen pohjautuva julkaisu Pohjanpää, Niemi ja Ruuskanen (2008).

24 Topel ja Ward (1992).

25 Keith ja McWilliams (1999) sekä Manning (2003). Kauhasen ja Naparin (2010b) tuloksien mukaan Suomessa sukupuolten väliset erot liikkuvuudessa teollisuuden toimihenkilöiden osalta ovat verrattain pieniä.

26 Ammattisegregaatiota Suomessa käsittelee Asplund et al. (2008).

27 Jonung (1998).

pääoman valintoja, osittain erilaisia mieltymyksiä, osittain yhteiskunnallisia rajoitteita ja mahdollista syrjintää.²⁸ Segregaatio on voimakkain sukupuolten palkkaerojen taustalla oleva tekijä. Samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä palkat ovat olleet aiemman tutkimuksen mukaan tyypillisesti hyvin samankaltaisia.²⁹ Uusien palkkausjärjestelmien yleistymisen myötä segregaatiorakenteen luonne voi muuttua. Se voi ilmetä pikemminkin sukupuolen mukaisena valikoitumisena palkkausjärjestelmän piirteiden, kuten tehtävien vaativuuden ja tulospalkkioiden piirissä olemisen, suhteen. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseen tähtäävien toimenpiteiden olisikin syytä keskittyä segregaatiorakenteen vähentämiseen tai lisäämään henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä palkan määräytymiselle.

Syrjintä

Syrjintä voi vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin ja segregatioon. Syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ominaisuuksiltaan, erityisesti kyvykkyydeltään ja tuottavuudeltaan, samankaltaista miestä ja naista kohdellaan eri tavoin työmarkkinoilla. Syrjintä voi näkyä esimerkiksi siten, että tuottavuudeltaan samankaltaisen miehen ja naisen palkat voivat olla eri suuret tai heidän mahdollisuutensa sijoittua eri ammatteihin voivat poiketa toisistaan.

Syrjintää voi esiintyä eri muodoissa. *Preferensseihin perustuva syrjintä* viittaa esimerkiksi tilanteeseen, jossa työnantaja suostuu palkkaamaan naistyöntekijöitä vain tietynlaisiin tehtäviin tai suostuu palkkaamaan heitä ainoastaan alhaisempaa palkkaa vastaan. Jos tällaisia syrjiviä työnantajia on riittävästi, voi miesten ja naisten välille syntyä palkkaeroja. Kilpailullisilla markkinoilla tällainen käyttäytyminen ei kuitenkaan voi olla pysyvä ilmiö: syrjivien yritysten kannattavuus jää muita yrityksiä heikommaksi korkeammista työvoimakustannuksista johtuen ja siten muut (ei-syrjivät) yritykset valtaavat markkinat ajan myötä. Tutkimuksissa onkin osoitettu, että kilpailun lisääntyminen esimerkiksi kansainvälisen kaupan ja globalisaation kautta on parantanut naisten asemaa työmarkkinoilla.³⁰

Tilastollisesta syrjinnästä puhutaan silloin kun yksittäisen henkilön ominaisuuksia tai käyttäytymistä arvioidaan hänen 'ryhmänsä' keskimääräisten ominaisuuksien tai käyttäytymisen perusteella. Työnantajan on usein vaikeaa päätellä työnhakijan kyvykkyyttä tai sitoutumista yritykseen, erityisesti sellaisten työntekijöiden kohdalla, joilla on vähän työkokemusta. Tällöin yrityksille syntyy kannustin pyrkiä 'ennakoimaan' työntekijän menestymistä havaittavien ominaisuuksien, kuten esimerkiksi sukupuolen perusteella. Työnantaja voi esimerkiksi ajatella, että erityisesti nuoremmalla naishakijalla urakatkojen mahdollisuus on suurempi, sillä naisilla keskimäärin urakatkot ovat tyypillisempiä. Tällöin naiset, jotka eivät suunnittele tai koe urakatkoja ovat miehiä huonommassa asemassa työmarkkinoilla. Toisaalta naisten alemmat palkat tai hankaluudet urakehityksessä saattavat johtaa siihen, että

28 Gunderson (1989).

29 Meyerson Milgrom, Petersen ja Snartland (2001) sekä Korkeamäki ja Kyryä (2006).

30 Black ja Brainerd (2004).

he pitävätkin pidempiä urakatkoja vaikeivät alun perin niin aikoneet tehdä, jolloin syrjintäperusteista tulee itsensä toteuttava profetia.

Palkkarakenne

Sukupuolten välisten palkkaerojen suuruus riippuu palkkarakenteesta. Palkkarakenne tarkoittaa erilaisten ominaisuuksien, kuten koulutuksen ja työkokemuksen, palkitsemista työmarkkinoilla sekä eri sektoreiden välisiä palkkaeroja. Erilaisten ominaisuuksien palkitsemisessa saattaa tapahtua suuriakin muutoksia yli ajan. Esimerkiksi eripituisten koulutuksien tuottoero saattaa muuttua. Jos miesten ja naisten välillä on eroja palkan määräytymisen kannalta keskeisten ominaisuuksien osalta tai nämä erot muuttuvat, niin tämä heijastuu sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin.

Esimerkiksi työkokemuksesta maksettavan palkanlisän kasvaminen kasvattaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, sillä kuten aiemmin nähtiin, miehillä on tyypillisesti naisia enemmän työkokemusta. Samoin eri alojen välisten palkkaerojen kasvu voi muuttaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, miesten ja naisten työskennellessä usein eri aloilla.

Palkkarakenne ylipäätään voi olla erilainen miehille ja naisille. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi koulutuksesta tai työkokemuksesta saatava palkanlisä voi riippua sukupuolesta. Nämäkin erot voivat muuttua ajassa ja siten muuttaa sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja.

2.2 UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN

Seuraavaksi pohditaan tarkemmin, miten erilaiset uudet palkkausjärjestelmät heijastuvat ansioihin ja erityisesti ansioiden hajontaan eli vaihteluun. Tämän jälkeen keskustellaan uusien palkkausjärjestelmien mahdollisista vaikutuksista sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkanosat kasvattanevat palkkahajontaa samaa työtä tekevien keskuudessa. Tämä seuraa suoraan siitä, että ihmiset ovat heterogeenisia, eli eroavat suoriutumisessaan ja mahdollisuuksissa parantaa suoriutumistaan. Palkan sitominen henkilökohtaiseen suoriutumiseen kasvattaa tätä kautta palkkaeroja: toisia henkilökohtaisesta suoriutumisesta palkitseminen kannustaa enemmän parantamaan suoriutumistaan ja joidenkin suoriutuminen on jo lähtökohtaisesti parempi. Käytännössä ei ole selvää kuinka hyvin henkilökohtaisen suoriutumisen arviot heijastelevat todellista suoriutumista, mikä heikentää tällaisten palkanosien kannustavuutta. Henkilökohtaisissa palkanerissä näkyy myös markkinapalkkojen vaikutus. Työtärjoukset kilpailevista yrityksistä johtavat palkankorotuspaineisiin, jotka mahdollisesti sisällytetään henkilökohtaiseen palkanerään.

Työn vaativuuteen perustuvat järjestelmät vaikuttavat suhteellisiin palkkoihin lähinnä sitä kautta, että arviointi paljastaa jonkin tehtävän olevan alipalkattu vaativuuteensa nähden. Etukäteen ei voida sanoa missä kohtaa palkkajakaumaa tällaiset 'alipalkatut' tehtävät ovat, ne voivat yhtä hyvin sijaita palkkajakauman ala- kuin yläpäässäkin. Vaativuuteen perustuva arviointi voi

periaatteessa joko lisätä tai vähentää tehtävien välisiä palkkaeroja. Ylipäätään tällaisten järjestelmien lopputulos riippuu arvioinnin kohteeksi valittavista työn piirteistä ja arvioitsijoista.³¹ Ei ole itsestään selvää, minkä tekijöiden perusteella työn vaativuutta tulisi arvioida ja miten näitä eri tekijöitä tulisi painottaa. Erilaiset valinnat voivat johtaa hyvin erilaiseen lopputulokseen.

Tulospalkkiot voivat vaikuttaa palkkahajontaan tietyissä tehtävissä samoin kuten henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvat palkanosat: ne lisäävät palkkahajontaa, jos ne heijastelevat yksilökohtaista suoriutumista. Toisaalta tulospalkkiot perustuvat usein ryhmätasoiisiin mittareihin, joten ne eivät välttämättä vaikuta kovin voimakkaasti tehtävien *sisäisiin* palkkaeroihin.³² Eri tehtävien *välisiin* palkkaeroihin tulospalkkiot voivat vaikuttaa sitä kautta, että ne tyypillisesti nostavat jonkin verran ansioita. Tällöin jos tulospalkkauksen käyttöönotto vaihtelee henkilöstöryhmittäin tai tehtävittäin, voi tulospalkkauksella olla vaikutusta eri tehtävien välisiin palkkaeroihin.³³

2.3 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT UUSIEN PALKKAUSJÄRJESTELMIEN VALOSSA

Seuraavaksi keskustellaan tarkemmin siitä, miten uudet palkkausjärjestelmät voivat vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Erityisesti huomiota kiinnitetään segregaatian merkitykseen palkkaeroille, uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksiin mahdolliseen palkkasyrjintään sekä siihen, miten uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvät kannustin- ja valikoitumisvaikutukset voivat vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin.

Edellä todettiin, että sukupuolten väliset palkkaerot johtuvat pitkälti *työmarkkinoiden segregaatista*, eli siitä että miehet ja naiset usein työskentelevät eri sektoreilla, toimialoilla, yrityksissä ja tehtävissä. Segregaation näkökulmasta uudet palkkausjärjestelmät voivat vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin monella tavalla. Ensiksi, uudet palkkausjärjestelmät voivat muuttaa eri tehtävien tai ammattien suhteellisia palkkoja. Etukäteen on epäselvää miten nämä muutokset vaikuttavat sukupuolten välisiin palkkaeroihin, sillä on hankalaa arvioida miten uudet palkkausjärjestelmät vaikuttavat eri tehtävien tai ammattien palkkoihin. Nämä vaikutukset riippuvat arvioinnin kohteena olevista tekijöistä sekä näiden painotuksesta. Toiseksi, uudet palkkausjärjestelmät voivat lisätä palkkahajontaa tehtävien tai ammattien sisällä ja siten vähentää segregaatian merkitystä sukupuolten palkkaeroille. Esimerkiksi uusiin palkkausjärjestelmiin oletettavasti liittyvä tarkempi suorituksen ja tuottavuuden arviointi voi vähentää palkkaeroja, jos se paljastaa naisten tuottavuuden keskimäärin olevan korkeampi kuin vanhastaan on oletettu olevan.

Uudet palkkausjärjestelmät saattavat vaikuttaa myös *palkkasyrjintään*. Työn vaativuuden arviointiin perustuvat järjestelmät voivat vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin, jos sukupuolten palkkaerojen taustalla on syrjintää, eritoten liittyen siihen, että naisvaltaisten tehtävien vaativuus ja

31 Jacobsen (2007, s. 299).

32 Suomalaisten tulospalkkausjärjestelmien piirteitä käsittelevät Kauhanen ja Napari (2010a).

33 Tulospalkkauksen vaikutusta palkkahajontaan yritystasolla käsittelevät Kangasniemi ja Kauhanen (2010a, 2010b).

tuottavuus on arvioitu todellista alhaisemmaksi. Läpinäkyvä palkkausjärjestelmä vaikeuttaa naisten syrjintää palkan suhteen. Toisaalta työn vaativuuden arviointiin perustuvissa järjestelmissäkin voi olla systemaattista sukupuoleen perustuvaa harhaa, esimerkiksi työssä arvioitavat ominaisuudet voivat olla sukupuolivärittyneitä.³⁴

Eräs uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton syy on *kannustaminen*. Kotitalouksien sisäinen työnjako saattaa vaikuttaa miesten ja naisten mahdollisuuksiin parantaa suoritustaan. Jos päävastuu kotitöistä ja vaikkapa lasten viemisestä ja hakemisesta päivähoidosta on naisilla, on miehillä paremmat mahdollisuudet reagoida palkitsemisjärjestelmän luomiin kannustimiin. Tämä saattaa näkyä esimerkiksi sukupuolieroina henkilökohtaisessa palkanerässä tai tulospalkkioissa.

Arvioitaessa uusien palkkausjärjestelmien merkitystä sukupuolten välisille palkkaeroille on lisäksi otettava huomioon se, että siirtyminen kannustavaan palkkaukseen saattaa vaikuttaa organisaation työvoiman rakenteeseen. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että kannustinpalkkaus vaikuttaa *työvoiman valikoitumiseen* siten, että kannustinpalkkauksen käyttöönotto houkuttelee tuottavampaa työvoimaa.³⁵ Kuten edellä on nähty, on sukupuolten välillä eroja työmarkkinaliikkuvuudessa ja liikkuvuuden syissä. Tästä johtuvat erot valikoitumisessa voivat vaikuttaa vääristävällä tavalla arvioihin uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksesta sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Valikoitumisen huomiointi palkkausjärjestelmien vaikutusten arvioinnissa on siis erittäin tärkeää.

34 Jacobsen (2007).

35 Esimerkiksi Lazear (2000) sekä Pekkarinen ja Riddell (2008).

3 VALTIONHALLINNON PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUS JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT

Pekka Laine

Reija Lilja

1990-luvun alussa valtion virastoissa ja laitoksissa alkoi tulosohjausajattelu, jonka osana palkkausjärjestelmiä alettiin kehittää. Palkkausjärjestelmäuudistuksessa perustavoitteena oli joustava, kannustava ja oikeudenmukainen palkkaus, joka tukee tulosjohtamista ja tulosten saavuttamista. Tavoitteena oli myös luoda järjestelmä, joka vahvistaa valtion kilpailukykyä työnantajana.

Vaikka valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistuksen lähtökohtana ei varsinaisesti ole ollut sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen, uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoon liittyvissä ohjeistuksissa miesten ja naisten palkkatasa-arvon edistäminen on ollut mukana yhtenä selkeänä tavoitteena.³⁶ Oikeudenmukaisen palkkauksen keskeisenä kriteerinä on sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä – sukupuolesta riippumatta.

Kattava analyttinen arvio siitä, miten palkkausjärjestelmäuudistus valtionhallinnossa on vaikuttanut sukupuolten välisiin palkkaeroihin, on Suomesta tähän päivään mennessä puuttunut. Olemassa oleva tutkimustieto sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymisestä on ollut vuosina 2003–2005 tehdyn suppean tutkimuksen varassa, jossa oli mukana kuusi palkkausjärjestelmänsä uudistanutta valtion organisaatiota.³⁷ Saadut tulokset eivät yksiselitteisesti pystyneet todentamaan sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumista, vaikkakin joissakin organisaatioissa kehitys oli tässä mielessä palkkausjärjestelmäuudistuksen jälkeen toisia myönteisempi.

Tässä luvussa tarjoamme koko valtionhallinnon kattavaan tilastoaineistoon nojautuvaa analyttistä tietoa siitä, mikä merkitys palkkausjärjestelmäuudistuksella on ollut sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kannalta. Tarkastelemme sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymistä kaikissa niissä valtion organisaatioissa, jotka vuosina 1995–2005 uudistivat palkkausjärjestelmänsä. Uusissa palkkausjärjestelmissä keskeisin palkan määräytymisperuste on työn vaativuus. Aineistomme mahdollistaa työn vaativuuden ja sukupuolten palkkaerojen välisen yhteyden arvioinnin vuodesta 2005 lähtien. Tätä arviointia varten seuraamme vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneiden organisaatioiden henkilöstön palkkakehitystä ajanjaksolla 2005–2007. Käyttämämme aineistot antavat uutta ja yleistettävää tietoa valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistusten ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen välillä olevasta yhteydestä.

36 Karppinen et al. (2005).

37 Huuhtanen et al. (2005).

3.1 PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUKSEN PAINOTUKSET

Valtionhallinnon palkkausjärjestelmäuudistuksen yleiset periaatteet on esitetty ensimmäisen kerran keskustason työehtosopimuksessa vuonna 1993.³⁸ Uudet palkkausjärjestelmät perustuvat työn vaativuuden perusteella maksettavaan tehtäväkohtaiseen palknosaan, henkilön ammattitaidon, ammatinhallinnan ja työsuorituksen perusteella maksettavaan henkilökohtaisen palkanosaan sekä tulospalkkioon (kuvio 3.1). Palkkausjärjestelmillä on yhtenäiset yleiset periaatteet. Palkkausjärjestelmät ovat kuitenkin käytännössä virastojen ja laitosten omille arvoille ja lähtökohdille rakennettuja. Valtionhallinnon käytössä on siksi useita erilaisia tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmiä.

	Palkkausjärjestelmän osat	Määräytymisperuste	Viesti
	Tulospalkkio	Organisaation, yksikön tai ryhmän tulos	Tehdään yhdessä tulosta, laatua, hyvää palvelua
	Henkilökohtainen palkanosa	Työsuoritus ja ammatinhallinta	Kehitä itseäsi, pyri hyviin tuloksiin, tee laatua
	Tehtäväkohtainen palkanosa	Työn vaativuus	Hanki ja käytä ammattitaitoa, pyri vaativiin tehtäviin

Kuvio 3.1 Valtionhallinnon palkkausjärjestelmän yleisrakenne.

Lähde: Nummi (2008).

Palkkausuudistus on korvannut jäykän virkapalkkajärjestelmän järjestelmällä, joka ottaa palvelussuhteen ehdot kokonaisuutena huomioon. Uudistuksen yhteydessä virkapalkkajärjestelmän mukaiset ikälisät ovat poistuneet. Periaatteena on kuitenkin pidetty, että uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen ei alenna kenenkään palkkaa. Henkilö on siten saanut pitää vanhan järjestelmän mukaisen palkkatasonsa (ns. takuupalkka), vaikka uudessa järjestelmässä palkka olisi jäänyt työn vaativuuden, työsuorituksen ja ammatinhallinnan perusteella tätä palkkatasoa alemmaksi. Palkkausjärjestelmiä koskevissa sopimuksissa on yleensä sovittu useamman vuoden siirtymäajasta, jonka kuluessa palkkoja tarkistetaan sovittujen tavoitteiden mukaisiksi.

³⁸ Valtiontalouden tarkastusvirasto (2002).

3.2 PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUS EI AUTOMAATTISESTI KAVENNA SUKUPUOLTEN VÄLISIÄ PALKKAEROJA

Ei ole itsestään selvää, että palkkausjärjestelmäuudistus automaattisesti kaventaisi sukupuolten välisiä palkkaeroja – ei edes silloin, kun uutta järjestelmää voidaan pitää oikeudenmukaisena. Yksilön näkökulmasta uuteen palkkausjärjestelmään liittyvä työn vaativuuden ja työsuorituksen päivitetty arviointi voi merkitä aiempaa oikeudenmukaisempaa palkkaa. Palkkausjärjestelmäuudistuksen myötä palkka voi siten asettua tasolle, joka vanhaa virkapalkkaa paremmin vastaa henkilön työn vaativuutta, työsuoritusta ja ammatinhallintaa.³⁹ Jos uusi palkkausjärjestelmä päivittää miesten ja naisten palkkoja samassa suhteessa, uuden järjestelmän käyttöönoton ei pitäisi heijastua sukupuolten välisiin keskimääriäisiin palkkaeroihin, vaikka yksilötasolla muutoksia tapahtuisikin. On siten liian yksioikoista vetää yhtäläisyysmerkki palkkausjärjestelmäuudistuksen oikeudenmukaisuuden ja sukupuolten välisten keskimääriäisten palkkaerojen kaventumisen välille.

Jotta palkkausjärjestelmäuudistus muuttaisi havaittuja sukupuolten välisiä keskimääriäisiä palkkaeroja, sen käyttöönoton täytyisi merkitä *sukupuolen suhteen systemaattisesti aiemmasta järjestelmästä poikkeavia arvioita* naisten ja miesten työn vaativuudesta, työsuorituksesta ja muista palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä. Palkkausjärjestelmäuudistus ei pysty eikä pyri ratkaisemaan kaikkia sukupuolten välisiin palkkaeroihin liittyviä mahdollisia epäkohtia. Vaikka sen käyttö sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamisen välineenä on väistämättä rajallista, palkkausjärjestelmäuudistukseen liittyviä mahdollisuuksia ei tässä suhteessa tulisi myöskään aliarvioida.

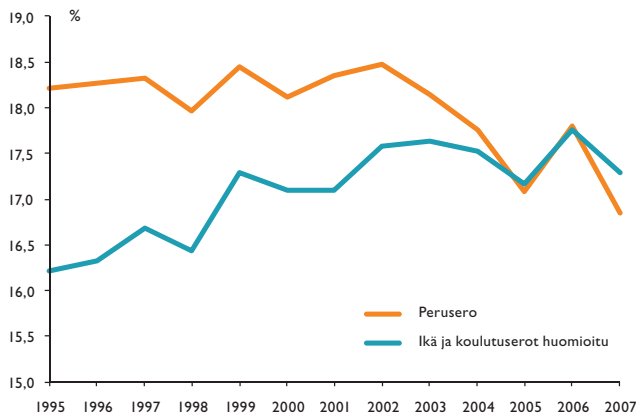
Kun sukupuolten välisiä keskimääriäisiä palkkaeroja⁴⁰ tarkastellaan valtionhallinnossa yleisellä tasolla, niiden voidaan havaita kaventuneen vuosien 1995 ja 2007 välisenä aikana (kuvio 3.2). Keskimääriäisten palkkaerojen kehittyminen voi heijastaa sitä, että naisten ja miesten väliset erot perusosaamisen suhteen tai näistä ominaisuuksista saatavien palkanlisien suhteen ovat tällä ajanjaksolla muuttuneet.⁴¹ Jos verrataan samanikäisiä ja yhtä koulutettuja naisia ja miehiä keskenään sukupuolten väliset palkkaerot näyttävät pikemmin kasvaneen tällä tarkastelujaksolla. Kuviosta 3.2 ilmenee, että perusosaamisella korjattu palkkaero eroaa keskimääriäisestä palkkaerosta sitä vähemmän, mitä tuoreemmasta vuositiedosta on kyse. Näyttäisikin siltä, että sukupuolten väliset erot perusosaamisessa tai niiden tuotoissa määrittävät sukupuolten välisiä palkkaeroja yhä vähemmän. Perusosaamiseen liittyvien tuottoerojen merkityksen vähenemistä voi osittain selittää palkkausjärjestelmäuudistukseen liittyvä yleinen filosofia, jonka mukaan palkkaa ei makseta iästä eikä

39 Järjestelmiin liittyneet siirtymäsäännökset takuupalkkalausekkeineen tarkoittavat käytännössä sitä, että kenenkään palkan ei pitäisi laskea uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen myötä. Palkkausjärjestelmäuudistus ei kuitenkaan automaattisesti muuta palkkoja, ja on mahdollista, että siihen liittyvät arviointikriteerit johtavat vanhan virkapalkkajärjestelmän mukaisiin palkkoihin.

40 Kuinka monta prosenttia pienempää palkkaa keskimäärin nainen saa kuin mies, kun tarkastellaan säännöllisen työajan ansioita valtion budjettitalouden kokoaikaisella henkilöstöllä.

41 Perusosaamista mittaamme tässä luvussa muodollisen koulutustason ja iän avulla. Käytämme ikää karkeana potentiaalisen työkokemuksen mittarina.

koulutuksesta sinänsä, vaan palkka määräytyy pitkälti tehtävien vaativuuden mukaan – iästä ja koulutuksesta riippumatta.



Kuvio 3.2 Naisten keskimääräinen palkkaero miehiin nähden, % säännöllisen työajan ansioista, 1995–2007.

Sukupuolten välisten keskimääräisten ansioiden erojen kehittyminen kuviossa 3.2 jaksoituu aikaan, jolloin valtionhallinnossa uudet palkkausjärjestelmät alkoivat yleistyä. Kuvion perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä siitä, mikä palkkausjärjestelmämuudistusten vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin on tällä ajanjaksolla ollut. Tämän selvittäminen vaatii tarkempaa analyysiä, joihin seuraavissa tämän luvun osioissa palaamme.

3.3 PIENIN ASKELIN KATTAVAAN JÄRJESTELMÄÄN

Valtion laitoksista ensimmäisenä, vuonna 1994, uuden palkkausjärjestelmän otti käyttöön vajaat 300 henkilöä työllistänyt Säteilyturvakeskus.⁴² Aluksi melko pienet valtion organisaatiot kiinnostuivat uusien palkkausjärjestelmien soveltamisesta, mutta pikku hiljaa myös suuremmat virastot ja laitokset ryhtyivät toteuttamaan palkkausjärjestelmämuudistuksia. Syksyllä 2007 tehdyssä keskustason virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin, että uudet palkkausjärjestelmät otetaan valtionhallinnossa täysimääräisesti käyttöön 1.1.2008 mennessä.

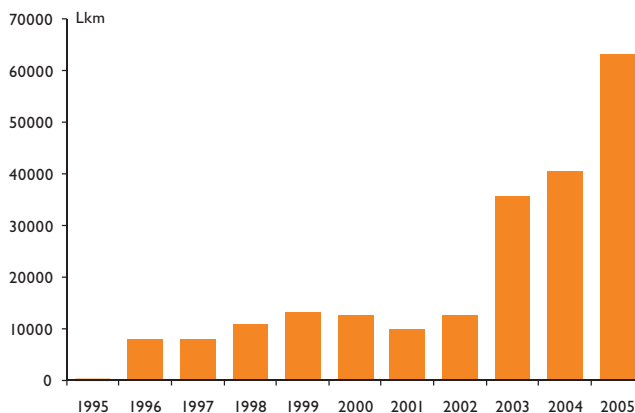
Uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton ja sukupuolten palkkaerojen välisen yhteyden selvittämiseksi muodostimme Tilastokeskukseen ainutlaatuisen kokonaisaineiston, jossa Valtion henkilökisteriaineistoon (VHR) yhdistettiin Valtion työmarkkinalaitoksen keräämät tiedot niistä valtion organisaatioista, jotka vuosina 1995–2005 ottivat käyttöön uudet palkkausjärjestelmät. Näiden organisaatioiden tietoja seurattiin vuoteen 2007 asti, mikä mahdollisti sen, että kaikkia organisaatioita pystyttiin seuraamaan vähintään kaksi vuotta palkkausjärjestelmämuudistuksen jälkeen. Kokonaisaineisto on ns. yhdistetty yksilö- ja virastoaineisto. Aineistossa seurattiin mukaan tulleiden organisaatioiden *koko henkilöstöä* valitun tarkasteluajanjakson ajan. Vertailuryhmänä seurattiin myös samana ajanjaksona palkkausjärjestelmämuudistusten ulkopuolella

⁴² Valtiontalouden tarkastusvirasto (2002).

olevien valtion virastojen tai laitosten henkilöstöä. Muodostettu perusaineisto sisälsi siten koko valtionhallinnon henkilöstön.

Aineistoon tehtiin muutamia tarpeellisia mutta merkitykseltään pieniä rajoituksia. Näistä rajouksista huolimatta koottu aineisto edustaa kokonaisuudessaan valtionhallintoa erinomaisen hyvin. Tehdyt rajoukset ovat seuraavat. Kussakin organisaatiossa rajauduttiin seuraamaan yksilötasolla niitä henkilöitä, joilla oli valtion budjettitalouden alainen *kokoaikainen päätyösuhde*. Tämä rajaus helpottaa palkkavertailuiden tekemistä.⁴³ Jos uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön marras-joulukuussa, jolloin tilastoidut palkkatiedot koskivat vielä vanhaa järjestelmää, olemme määritelleet, että uusi palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön vasta seuraavana vuonna, jolloin palkkatiedot ovat ensimmäistä kertaa uuden järjestelmän mukaisia. Aineistoon ei otettu mukaan niitä valtion laitoksia tai virastoja, jotka tarkastelujaksolla yksityistettiin. Ammattiryhmistä muun muassa sotilaat rajattiin tutkimusaineiston ulkopuolelle lähinnä siitä syystä, ettei uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa voitu riittävän tarkasti heidän kohdallaan yksilötasolla identifioida. Tähän rajoukseen vaikutti myös se, että naisten osuus tässä ammattiryhmässä oli erittäin pieni.

Vuositasolla VHR-aineistossa oli mukana 121 115–132 374 henkilöä. Koko ajanjaksolla 1995–2007 käytettävissä olevien havaintojen määrä oli yhteensä 1 623 415. Palkkausjärjestelmäudistusten piiriin kuuluneen henkilöstön määrä pysyi melko vaatimattomalla tasolla aina vuoteen 2002 asti, jonka jälkeen uusia järjestelmiä alettiin ottaa valtionhallinnossa laajemmin käyttöön (kuvio 3.3).⁴⁴ Vuonna 2005 uusien palkkausjärjestelmien piirissä oli jo lähes 67 000 henkilöä.



Kuvio 3.3 Uusien palkkausjärjestelmien piirissä oleva henkilöstö, 1995–2005.

43 Palkkavertailuista rajattiin lisäksi pois erillispalkkioiden saajat, harjoittelijat, oppisopimussuhteiset, tuntipalkkaiset, valtion tukityöllistetyt ja henkilöt, joiden virkasuhde on tuntematon. Säännöllisen työajan ansioiden määrä tuli olla myös suurempi kuin nolla.

44 Vuosien 2001 ja 2002 välillä havaittava pieni notkahdus uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneen henkilöstön määrässä johtuu siitä, että virastoja oli tämän ajanjakson välillä yhtiöitetty, jolloin niiden henkilöstö siirtyi yksityisen sektorin palkkatilastoihin.

3.4 PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUSTEN LAAJENTUMINEN JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT

Palkkausjärjestelmäuudistusten mahdolliset myönteiset vaikutukset samapalkkaisuuteen eivät, hyvistä tavoitteista huolimatta, ole parhaimmassa tapauksessaakaan välittömiä. Ensimmäisinä uudet palkkausjärjestelmät käyttöönotta-neissa virastoissa järjestelmän kehittämistyö kesti keskimäärin neljä vuotta, nopeimmillaan kaksi ja pisimmillään jopa seitsemän vuotta.⁴⁵ Myös erilaiset siirtymäsäännökset viivästyttivät palkkausuudistuksessa määriteltyjen tavoitepalkkojen lopullista toteutumista.

Aineistomme mukaan sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot olivat lähtökohtaisesti pienimmät niissä virastoissa ja laitoksissa, jotka ottivat ensimmäisinä uudet palkkausjärjestelmät käyttöön. Kuvio 3.4 raportoi vuosina 1995–2005 uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottaneiden (UPJ kyllä) ja muiden (UPJ ei) valtionhallinnon organisaatioiden sukupuolten keskipalkkaerojen kehittymistä vuosina 1995–2007. Kunakin vuonna näille kahdelle ryhmälle lasketut palkka-erot on saatu tilastollisten analyysien lopputuloksena, joissa sukupuolten väliset erot muodollisessa koulutuksessa⁴⁶ ja iässä on otettu huomioon. Vertailumme perustuvat siten eri organisaatioissa työskentelevien, mutta koulutukseltaan ja iältään samanlaisten miesten ja naisten välisten palkkaerojen tarkasteluun.

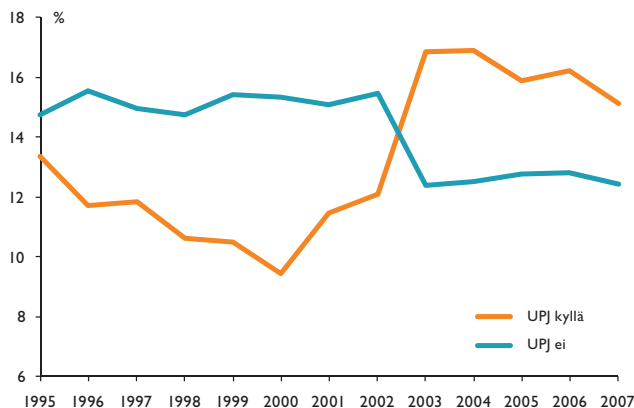
Perusaineistona on käytetty yhdistettyä yksilö- ja virastoaineistoa siten, että kunakin vuonna 'UPJ kyllä' -ryhmä kasvaa sinä vuonna palkkausjärjestelmän käyttöön ottaneiden organisaatioiden henkilöstön määrän verran ja 'UPJ ei' -ryhmä supistuu vastaavalla henkilömäärällä. Vuonna 1995 vain murto-osa havainnoista kuului 'UPJ kyllä' -ryhmään, kun vuoden 2003 jälkeen tämän ryhmän koko kasvoi merkittävästi (vrt. kuvio 3.3).

Kuvion 3.4 luvut kuvaavat, kuinka monta prosenttia naisten pitäisi keskimää-rin saada lisää palkkaa, jotta he pääsisivät saman ikäisten ja saman koulutuksen suorittaneiden miesten säännöllisen työajan keskiansioiden tasolle. Vertailemme siten mitattavan perusosaamisen suhteen (ikää voidaan pitää työkokemuksen karkeana mittarina) samankaltaisia miehiä ja naisia keskenään. Toisaalta analy-seissämme ei ole huomioitu uusissa palkkausjärjestelmissä määriteltyjä keskeisiä tekijöitä, joiden edellytetään vaikuttavan palkkatasoon. Tärkein näistä puuttu-vista tekijöistä on eittämättä työn vaativuus, josta analyysiaineistossamme on tietoa vasta vuodesta 2005 lähtien. Palaamme tähän näkökulmaan, kun myö-hemmin suppeamman aineiston avulla selvitämme työn vaativuuden merkitystä sukupuolten palkkaerojen kannalta.

Mitä kuvio 3.4 kertoo meille sukupuolten keskipalkkaerojen ja uusien palk-kausjärjestelmien yhteydestä? Ilmeinen tulos niin uusissa kuin vanhoissakin palk-kausjärjestelmissä on se, että sama perusosaaminen ei näytä takaavan kummas-sakaan järjestelmässä naisille yhtä suuria ansioita kuin miehille. Järjestelmästä riippumatta sukupuolten välisiin palkkaeroihin on vaikuttanut moni muukin tekijä, jota emme ole tässä tarkastelussa voineet huomioida.

45 Valtiontalouden tarkastusvirasto (2002).

46 Muodollista koulutusta on mitattu koulutusasteen mukaan. Koulutusala ei ole otettu huomioon.



Kuvio 3.4 Naisten keskimääräinen palkkaero¹ miehiin nähden uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneissä (UPJ kyllä) ja muissa (UPJ ei) valtionhallinnon organisaatioissa, % säännöllisen työajan ansioista, 1995–2007.

¹ Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

Ensimmäisinä uudet palkkausjärjestelmät käyttöön ottaneissa valtionhallinnon organisaatioissa naisten keskipalkkaero miehiin nähden vaihteli 12–13 prosentin välillä. Uusien organisaatioiden tullessa mukaan tähän ryhmään sukupuolten välinen palkkaero laski vuoteen 2000 mennessä keskimäärin alle 10 prosenttiin. Niissä organisaatioissa, joissa vuosina 1995–2000 uusia palkkausjärjestelmiä ei otettu käyttöön, sukupuolten välinen palkkaero vaihteli keskimäärin 15 prosentin molemmiin puolin.

Kuvion 3.4 vuosien 1995–2000 tuloksia voisi ensi näkemältä lähteä tulkitsemaan siten, että uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoon on liittynyt sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen supistuminen. Tämä tulkinta voi tuntua oikealta, sillä siinä verrataan uusia palkkausjärjestelmiä soveltavia valtion organisaatioita niihin, joissa vanha järjestelmä oli edelleen käytössä. Tällainen suoraviivainen tulkinta saattaa kuitenkin johtaa virheelisiin johtopäätöksiin. Se unohtaa, että uusia ja vanhoja palkkausjärjestelmiä soveltavat organisaatiot voivat lähtökohtaisesti olla sukupuolten välisten palkkaerojen keskimääräisen tason suhteen erilaisia. Havaitut erot eivät siis välttämättä liity uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottoon lainkaan vaan saattavat kokonaisuudessaan selittyä organisaatioiden välisillä peruseroilla.⁴⁷

Vuosien 2003–2005 sukupuolten välisten keskipalkkaerojen kehitys viittaa myös siihen, että kuvion 3.4 tuloksiin vaikuttavat pikemminkin uusia palkkausjärjestelmiä käyttöön ottaneiden ja vielä vanhassa järjestelmässä toimivien organisaatioiden *lähtökohtaiset erot*. Näinä vuosina uusien palkkausjärjestelmien piiriin tuli mukaan valtionhallinnon suuria organisaatioita, jotka siis alkuvuosina olivat vielä vanhassa järjestelmässä. Suurten organisaatioiden mukaan-tulo aiheutti sen, että sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero uusia palkkausjärjestelmiä soveltavissa organisaatioissa nousi 16–17 prosenttiin, ja vanhaa järjestelmää vielä käyttävissä organisaatioissa laski 12–13 prosenttiin.

⁴⁷ Palkkausjärjestelmämuutosten vaikutusten selvittäminen edellyttää asetelmaa, jossa palkkausjärjestelmiä eritavoit soveltavissa ryhmissä tarkastellaan sukupuolten palkkaeroja *ennen ja jälkeen* uudistuksen. Palaamme tähän vertailuasetelmaan myöhemmin.

Tuloksena saadaan siis peilikuva alkuvuosien tilanteesta ja päinvastainen kuva uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen yhteydestä.

Kuvion 3.4 alku- ja loppuvuosien erilainen palkkaerojen kehitys heijastaa siis ensisijaisesti uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneiden organisaatioiden eroja. Uudet järjestelmät tulivat ensimmäisinä käyttöön pienissä organisaatioissa, joissa tehtävien väliset vaatavuuserot eivät todennäköisesti olleet kovin suuria. Suuremmissa organisaatioissa tehtävät ovat pieniä eriytyneempiä: samalla koulutustasolla on enemmän henkilöitä, joiden työtehtävät poikkeavat toisistaan. Jos eroja *tehtävien vaativuudessa* ei palkkaeroja laskettaessa ole huomioitu, organisaatioissa, joissa naiset tekevät tyypillisesti miehiä vaatimattomampia tehtäviä (samasta koulutuksesta ja työkokemuksesta huolimatta), sukupuolten välinen palkkaero näkyy luonnollisesti keskimääräistä suurempana. Näin siis näyttää käyneen kuvion 3.4 loppuvuosina, kun suuret organisaatiot alkoivat uudistaa palkkausjärjestelmiään.

3.5 SAMALLA PERUSOSAAMISELLA PAREMMAT ANSIOT UUSISSA PALKKAUSJÄRJESTELMISSÄ

Mikä merkitys säännöllisen työajan ansioiden kehittymisen kannalta on ollut sillä, että valtionhallinnon organisaatiot ovat uudistaneet palkkausjärjestelmiään? Tätä arvioimme erillisillä analyyseillä, joissa olemme selvittäneet säännöllisen työajan ansioiden kehitystä vuosina 1995–2005 uudet palkkausjärjestelmät käyttöön ottaneissa valtionhallinnon organisaatioissa ja samalla suhteuttaneet tätä kehitystä edelleen vanhaa järjestelmää soveltaneisiin organisaatioihin (taulukko 3.1). Olemme käyttäneet tilastollista mallia, joka työntekijöiden iän ja suoritettun koulutusasteen lisäksi ottaa huomioon ajassa vakioina pysyneet erot organisaatioiden ja työntekijöiden havaitsemattomissa ominaisuuksissa. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla työntekijöiden väliset kyvykkyyserot sekä mahdolliset havaitsemattomat erot organisaatioiden palkkauserusteissa, jotka eivät ole ajan suhteen muuttuneet.

Taulukko 3.1 kertoo, että uusia palkkausjärjestelmiä soveltaneissa valtionhallinnon organisaatioissa miehillä oli keskimäärin 2,2 ja naisilla 2,4 prosenttia suuremmat ansiot kuin vanhassa järjestelmässä pitäytyneissä organisaatioissa. Tämä tilanne ei kuitenkaan näyttäisi olleen voimassa samanlaisena koko tarkasteluajanjakson, vaan tulokset muuttuvat, kun ajanjakso jaetaan kahteen osaan; vuosiin 1995–2002, jolloin uusien palkkausjärjestelmien piirissä oli vielä vaatimaton määrä valtionhallinnon henkilöstöä, ja vuosiin 2003–2005, jolloin suuret organisaatiot alkoivat ottaa käyttöön uusia palkkausjärjestelmiä.

Taulukko 3.1 Uusien palkkausjärjestelmien piirissä olevien säännöllisen työajan keskiansioiden ero¹ järjestelmän ulkopuolella oleviin nähden sukupuolen mukaan, 1995–2005.

	Miehet %	Naiset %	Naiset – Miehet % -yksikköä
1995–2005	+2,2***	+2,4***	+0,2***
1995–2002	-0,4***	+0,01	+0,05
2003–2005	+3,6***	+1,8***	-1,8***

*** = tilastollisesti merkitsevä 1 prosentin riskitasolla.

¹Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

Ajanjaksolla 1995–2002 uusien palkkausjärjestelmien piirissä olleiden miesten keskiansiot olivat hieman (-0,4 prosenttia) matalampia kuin edelleen vanhassa järjestelmässä olleiden. Naisten keskiansioissa vastaavia eroja ei ollut havaittavissa. Vuosina 2003–2005 uusien palkkausjärjestelmien piirissä olleet miehet ansaitsivat keskimäärin 3,6 ja naiset 1,8 prosenttia enemmän kuin heidän vastaavan ikäiset ja koulutuksen suorittaneet kollegansa vanhaa järjestelmää soveltavissa organisaatioissa.

Yhtä kaikki, analyysimme osoittavat, että tarkasteluajanjaksolla 1995–2005 uusia palkkausjärjestelmiä soveltaneissa organisaatioissa saman ikäisillä ja yhtä koulutetuilla henkilöillä keskimääräinen ansiotaso on ollut parempi kuin vanhassa järjestelmässä pitäytyneissä organisaatioissa. Naisilla tämä ero on ollut miehiä hieman suurempi. Tilanne on kuitenkin voinut olla tällainen jo ennen uusiin palkkausjärjestelmiin siirtymistä. Palkkausjärjestelmä uudistus ei siten johtanut siihen, että organisaatioissa olisi jouduttu menemään alle sen ansiotason, mikä vanhoissa järjestelmissä pidättyneissä organisaatioissa oli saman ikäisille ja yhtä koulutetuille henkilöille pystytty maksamaan.

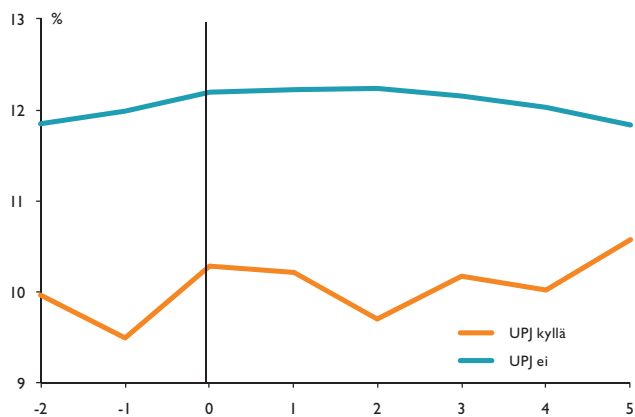
3.6 PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUSTEN ALKUVUODET EIVÄT VAIKUTTANEET SUKUPUOLTEN VÄLISIIN PALKKAEROIHIN

Ilman ajan suhteen tapahtuvaa vertailua ei ole mahdollista selvittää luotettavalla tavalla, miten *siirtyminen* uuteen järjestelmään vaikuttaa sukupuolten keskimääräisiin palkkaeroihin. Siirtyminen on ajallinen muutos ja edellyttää siten myös ajallista tarkastelua. Tiettyyn hetkeen rajoittunut vertailu uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneiden ja niiden välillä, joissa on pysytty vanhassa järjestelmässä, ei riitä. Tarvitaan tutkimusasetelmaa, jossa verrataan, poikkeavatko tulokset selkeästi uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneiden ja vanhassa järjestelmässä pysyneiden välillä, kun sukupuolten välistä palkkaeroa mitataan *ennen ja jälkeen siirtymishetken*.⁴⁸

Muodostamamme valtionhallinnon aineisto on ainutkertainen siinä mielessä, että pystymme tarkoin identifioimaan, milloin kukin organisaatio on

48 Tällä tutkimusasetelmalla pyritään muodostamaan kokeen kaltainen tilanne. Esimerkiksi lääketieteessä on tavantomaista, että tutkittua lääkettä ('uusi palkkausjärjestelmä') annetaan koeryhmälle, joiden reaktiota ('sukupuolten välinen palkkaero') verrataan plaseboa saaneen vertailuryhmän ('vanha järjestelmä') reaktioon. Tämä niin sanottu 'differences in differences' -lähestymistapa on saanut suuren suosion taloustieteellisessä kirjallisuudessa.

uudistanut palkkausjärjestelmänsä. Uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen vaikutuksia organisaatiossa vallitseviin sukupuolten keskipalkkaeroihin olemme tarkastelleet siten, että tilastollisen mallin avulla olemme laskeneet vuosina 1997–2000 uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneille organisaatioille ikä- ja koulutuserojen suhteen korjatut⁴⁹ sukupuolten väliset palkkaerot ajanjaksolle, joka kattaa kaksi vuotta ennen siirtymisvuotta ja viisi vuotta sen jälkeen. Kahden vuoden seurannalla ennen siirtymävuotta voimme arvioida mahdollista ennakkokäyttäytymistä ennen uuteen palkkausjärjestelmään siirtymistä. Viiden vuoden seurannalla siirtymisen jälkeen voimme nähdä, miten mahdolliset viipeet järjestelmän käytännön soveltamisessa tulevat esiin. Olemme muodostaneet vastaavalle ajanjaksolle vanhassa palkkausjärjestelmässä pitäytyneiden vertailuryhmän, jonka avulla pystymme arvioimaan, voidaanko uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneiden organisaatioiden sukupuolten keskipalkkaeroissa tapahtunut muutos tulkita johtuvaksi nimenomaan tästä siirtymisestä vai etupäässä jostain muusta samaan aikaan tapahtuneesta muutoksesta.



Kuvio 3.5 Naisten keskipalkkaero¹ miehiin nähden uuteen palkkausjärjestelmään vuosina 1997–2000 siirtyneissä (UPJ kyllä) ja muissa (UPJ ei) valtionhallinnon organisaatioissa, ajanjakso kaksi vuotta ennen ja viisi vuotta siirtymän jälkeen, % säännöllisen työajan ansioista.

¹ Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

Kuvio 3.5 vahvistaa jo aiemmin esittelemämme tuloksen, että organisaatioissa, jotka ottivat uudet palkkausjärjestelmät käyttöön tarkastelujaksomme alkuvuosina, sukupuolten keskipalkkaerot olivat pienemmät kuin vanhaa järjestelmää soveltaneissa organisaatioissa. Kuviosta 3.5 näemme, että kyseessä olivat *lähtökohtaiset erot* näissä organisaatioissa, eikä niiden siten voida tulkita johtuneen uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisestä.

Palkkausjärjestelmä uudistusten vaikutusta tulee arvioida sen perusteella, eroaako järjestelmään siirtyneiden sukupuolten välisen keskimääräisen palkkaeron muutos ennen ja jälkeen siirtymisen (kuviossa 3.5 hetki 0) vertailuryhmän vastaavasta sukupuolten välisen keskimääräisen palkkaeron muutoksesta. Kuviosta voidaan havaita, että sukupuolten väliset keskimääräiset

49 Koska tässä vertaillaan valtionhallinnon organisaatioita usean vuoden ajan, on tarpeen, että sukupuolten palkkaeroja selvitettyä vertailuhetket tehdään yhteismitallisiksi siten, että tilastollisen mallin avulla henkilöstön ikä- ja koulutusrakenteen muutokset on vakioitu.

palkkaerot eivät pientä vaihtelua lukuun ottamatta merkittävästi muuttuneet kummassakaan tarkasteltavassa ryhmässä siirtymäajankohdan jälkeen. Jos laskemme molemmissa ryhmissä sukupuolten välisen palkkaeron keskiarvon kaksi vuotta ennen siirtymää ja vertaamme tätä sukupuolten välisen palkkaeron keskiarvoon siirtymävuonna ja viisi vuotta sen jälkeen, saamme sekä vertailuryhmässä että uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneiden ryhmässä täsmälleen saman eron; siirtymisen jälkeen sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli 0,19 prosenttiyksikköä suurempi kuin ennen siirtymää. Tämä tarkoittaa sitä, että valtionhallinnossa järjestelmän käyttöönoton alkuvaiheessa uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyminen ei johtanut sukupuolten palkkaerojen supistumiseen. Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot kehittyivät samalla tavalla kaikissa valtionhallinnon organisaatioissa palkkausjärjestelmä uudistuksista riippumatta.

3.7 UUSISSA PALKKAUSJÄRJESTELMISSÄ TÖIDEN VAATIVUUS ON KESKEINEN PALKAN MÄÄRÄYTYMISPERUSTE JA SIKSI SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN MÄÄRÄÄJÄ

Valtionhallinnon palkkausjärjestelmä uudistuksiin on kuulunut olennaisesti *töiden vaativuuden arviointi*. Organisaatiot ovat itse voineet päättää, minkälaisen vaativuudenarviointijärjestelmän ja vaativuuden luokituksen ne ottavat käyttöönsä. Tämä osaltaan hankaloittaa vaativuustasoihin liittyvää arviointia eri organisaatioiden välillä. Jotta valtionhallinnon eri organisaatioita voitaisiin asianmukaisella tavalla verrata keskenään, Valtion työmarkkinalaitos on muodostanut yhtenäisen, harmonisoidun töiden *vaativuustasoluokituksen*. Taulukossa 3.2 kuvataan, mitä tässä harmonisoidussa luokituksessa eri vaativuustasojen osalta työn sisällöistä edellytetään. Töiden vaativuus laskee siirryttäessä luokasta 2 luokkaan 8.

Töiden vaativuuden arviointi on olennainen osa valtionhallinnon palkkausjärjestelmä uudistusta. Sukupuolten keskipalkkaerojen kehityksen selvittäminen ilman tätä näkökulmaa jäisi väistämättä osittaiseksi. Tarkasteluissamme käytetty tilastoaineisto on vaikuttanut siihen, kuinka hyvin olemme tämän näkökulman voineet ottaa huomioon. Vuodesta 2006 lähtien tiedot harmonisoiduista vaativuustasoista ovat olleet mukana Tilastokeskuksen valtion henkilörekisteriaineistossa (VHR). Pidemmän ajan seurantaan pyysimme vielä lisäksi Valtion työmarkkinalaitokselta vuodelta 2005 olemassa olevat vastaavat tiedot, jotka liitimme osaksi Tilastokeskuksen VHR-aineistoa.⁵⁰

Meillä on siis ollut käytössämme tiedot valtion organisaatioiden harmonisoiduista vaativuustasoluokista kolmen vuoden ajalta, vuosilta 2005–2007. Koska olemme erityisen kiinnostuneita siitä, mitä uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto on merkinnyt sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kannalta, rajasimme tarkastelukohteena olleet organisaatiot nii-

⁵⁰ Vuoden 2005 tiedot harmonisoiduista vaativuustasoista eivät kattaneet aivan kaikkia henkilöitä, jonka vuoksi menetimme osan havainnoista.

hin, jotka vasta vuonna 2005 ottivat uudet palkkausjärjestelmät käyttöön. Aineistomme mahdollistaa siten sen, että voimme tätä joukkoa seurata kolme vuotta palkkausjärjestelmäuudistuksen jälkeen. Tätä pidemmän ajan seuranta olisi monessa mielessä kiinnostavaa, mutta joudumme aineistorajoitteiden vuoksi tyytymään kolmeen vuoteen.

Taulukko 3.2 Valtionhallinnon harmonisoidut töiden vaativuustasot.

Vaativuustaso	Vaativuustason kuvaus
2 (korkein)	Työ sisältää johtamista sen kokoisissa toiminnoissa, että vähintään 2–5 lähintä alaista toimii tehtävissä, jotka sijoittuvat vaativuustasolle 3.
3	Työ edellyttää kompleksisuudessaan monenasteisten ongelmanratkaisujen tekoa, joilla on suuri merkitys organisaatiolle. Ongelmia ei ole kuvattu täydellisesti ja ne voidaan ratkaista monin eri tavoin, joiden vaikutus organisaatiolle on erilainen. Työtä voidaan luonnehtia progressiiviseksi ja innovatiiviseksi. Johtavassa asemassa olevien tehtävänä on muotoilla ja uudelleen asettaa tavoitteita ja strategioita ja tehdä organisaation pitkän tähtäimen suunnitelmia, kehittää työ- ja resurssimene- telmiä.
4	Työ edellyttää huomattavassa määrin suunnittelua, menetelmien ja tekniikan kehittämistä ja arviointia jne., mikä edellyttää laajaa ja perusteellista osaamista omalla työalueella. Työn luonteeseen kuuluu, että vaatimukset ja ongelmat ovat vain osittain kuvattuja ja määriteltyjä. Työ on tehtävä hyvin yleisten ohjeiden mukaan.
5	Työ on tehtävä täysin itsenäisesti. Vain päätulokset on valvottu. Ongelmat ovat mutkikkaita ja ne on pääosin kuvattu ja määritelty. Työ perustuu aikaisempaan kokemukseen, käytäntöön ja menetelmiin. Työ edellyttää perusteellista teoreettista ja käytännöllistä tietoutta.
6	Työ edellyttää säännöllistä omien ratkaisujen ja menetelmien valintaa. Työtä on helpotettu vain yleisillä ohjeilla.
7	Työtehtävät muodostavat yhteneväisen toiminnallisen rutiinin, so. työ tehdään useassa vaiheessa. Työ tehdään yksilöityjen ohjeiden mukaan. Työstä selviytyminen edellyttää menetelmien ja tekniikkojen tuntemusta.
8 (alin)	Yksittäiset rutiinitehtävät. Työ tehdään annettujen yksilöityjen ohjeiden mukaisesti.

3.8 NAISTEN TYÖT OVAT OLLEET LÄHTÖKOHTAISESTI VÄHEMMÄN VAATIVIA KUIN MIESTEN TYÖT

Koska töiden vaativuus on valtionhallinnossa merkittävä palkkauksen perusta, sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kannalta ei ole yhäntekävää minkä laatuisiin tehtäviin erityisesti perusominaisuuksiltaan samankaltaiset naiset ja miehet sijoittuvat. Taulukko 3.3 kuvaa, miten vaativiksi vuonna 2005 uudet palkkausjärjestelmät käyttöön ottaneissa valtionhallinnon organisaatioissa miesten ja naisten työt lähtökohtaisesti arvioitiin.

Taulukosta 3.3 ilmenee, että kaiken kaikkiaan vuoden 2005 aineistosamme naisten osuus oli runsaat 55 prosenttia, mikä on hieman enemmän kuin keskimäärin valtionhallinnossa. Valtaosa naisista (71,6 %) ja miehistä (61,2 %) sijoittui töiden vaativuustasoille 6–7. Mitä korkeammalle vaativuustasolle kiivetään, sitä pienempi naisten osuus on.

Kun naisten osuus tietyssä vaativuustasossa suhteutetaan naisten keskimääräiseen osuuteen, saadaan kuva siitä, ovatko naiset kokonaisuuteensa nähden yli- vai aliedustettuina kyseisellä vaativuustasolla. Jos suhde on yli yhden, naiset ovat yliedustettuina, jos alle yhden aliedustettuina. Taulukon 3.3 mukaan naisten *aliedustus* alkaa vaativuustasolla 5 nousten töiden vaativuuden kasvaessa. Korkeimmalla töiden vaativuustasolla 2 naisia on vain 44

prosenttia siitä, mitä heitä pitäisi olla, jos naisten osuus tässä ryhmässä vastaisi naisten keskimääräistä osuutta. Vastaavasti kaikkein vaatimattomimmalla vaativuustasolla 8 naiset ovat vahvasti *yliedustettuina*, naisia on 1,45-kertainen määrä kuin naisten keskimääräisen osuuden perusteella voisi ajatella.

Taulukko 3.3 Töiden vaativuuden lähtötaso vuonna 2005 sukupuolen mukaan, vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneet valtionhallinnon organisaatiot.

Vaativuustaso	Miehet N = 3 523 %	Naiset N = 4 370 %	Naisten osuus %	Naisten yli/aliedustus eri vaativuus- tasolla*
2 (korkein)	0,9	0,2	24,4	0,44
3	1,2	0,4	29,3	0,53
4	9,5	5,2	40,3	0,73
5	26,4	20,3	48,9	0,88
6	31,2	41,7	62,4	1,13
7	30,1	29,9	55,2	1,00
8 (alin)	0,7	2,2	80,3	1,45
Kaikki	100,0	100,0	55,4	-

* Jos luku > 1, kyseessä on yliedustus, jos luku < 1 aliedustus.

Osaaminen vaikuttaa merkittävältä osalta siihen, kuinka vaativia tehtäviä henkilö pystyy tekemään. Taulukon 3.3 tulokset naisten ja miesten erilaisesta sijoittumisesta töiden vaativuuden suhteen voivat heijastaa osaltaan eroja heidän perusosaamisessaan (muodollisessa koulutuksessa ja kertyneessä työkokemuksessa). Taulukon 3.4 mukaan vuoden 2005 aineistossamme miehet olivat jonkin verran naisia koulutetumpia: 35,7 prosentilla miehistä ja 29,7 prosentilla naisista oli vähintään ylemmän korkeakouluasteen eli vähintään maisterin tutkinto.

Taulukosta 3.4 ilmenee, että vaativuustasoille 5–2 pääsy edellyttää pitkälti sekä miehiltä että naisilta ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittamista. Mitä korkeammalle tasolle päädytään, sitä todennäköisemmin tutkinto löytyy. Naisilla tämä on vielä ilmeisempää kuin miehillä.

Vaikka taulukossa 3.4 seurataan yhtä korkeasti koulutettuja miehiä ja naisia, tämä ei poista taulukossa 3.3 ilmennyt seikkaa, että naisten töiden vaativuus arvioitiin uutta palkkausjärjestelmää käyttöönotettaessa selvästi miehiä alhaisemmaksi. Edelleen ylimmässä luokassa 2 naisia oli vain 49 prosenttia siitä, mitä heitä voisi olla, jos naisten osuus vastaisi naisten keskimääräistä tasoa. Vaativuustasolla 7 myös korkeasti koulutetut naiset olivat vahvasti yliedustettuina, ja heitä oli 1,53-kertainen määrä (siis suhteellisesti enemmän kuin koko aineiston osalta) kuin mitä naisten keskimääräisen osuuden perusteella olisi voinut odottaa. Mielenkiintoista tässä koulutusryhmässä on se, että alimmalla vaativuustasolla 8 oli 4,2 prosenttia korkeasti koulutetuista miehistä, mutta ei yhtään naisista. Emme lähde spekuloidaan, mistä nämä luvut voisivat kertoa.

Taulukko 3.4 Töiden vaativuuden lähtötaso sukupuolen mukaan vuonna 2005 vähintään ylemmän korkeakouluasteen (maisterin) tutkinnon suorittaneiden ryhmässä, vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneet valtionhallinnon organisaatiot.

Vaativuustaso	Miehet, joilla tutkinto N = 1 259 %	Naiset, joilla tutkinto N = 1 297 %	Tutkinnon suorittaneet yhteensä %	Naisten osuus eri vaativuus- tasoilla %	Naisten yli/aliedustus eri vaativuus- tasoilla*
2 (korkein)	96,8	100,0	97,6	25,0	0,49
3	100,0	100,0	100,0	29,3	0,58
4	90,8	96,0	92,9	41,7	0,82
5	72,3	77,2	74,7	50,5	1,00
6	18,3	18,5	18,5	62,7	1,24
7	0,8	2,1	1,5	77,8	1,53
8 (alin)	4,2	0,0	0,8	0,0	0,00
Osuus kaikista	35,7	29,7	32,4	50,7	-

* Jos luku > 1, kyseessä on yliedustus, jos luku < 1 aliedustus.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä organisaatiossa arvioidaan kerralla koko henkilöstön töiden vaativuutta. Tehdyt arviot ovat luonnollisesti kytköksissä virkanimikkeisiin kuuluvien tehtävien kanssa, jotka eivät voi hetkessä muuttua. Pidemmän aikavälin seuranta on siksi tässä suhteessa tärkeää. Miten aineistomme mukaan on käynyt? Jotta voisimme arvioida, tasoittuvatko sukupuolten väliset erot vaativuustasoille sijoittumisen suhteen ajan myötä, raportoimme taulukossa 3.5 koko kolmen vuoden ajanjakson 2005–2007 samassa organisaatiossa pysyneiden miesten ja naisten töiden vaativuuden tason jakson lopussa, vuonna 2007.

Taulukon 3.5 mukaan ajanjaksolla 2005–2007 näyttäisi tapahtuneen lievää tasoittumista naisten sijoittumisessa eri vaativuustasoille. Naiset ovat kolmen vuoden seurannan jälkeenkin edelleen aliedustettuina vaativuustasolta 5 ylöspäin, mutta kaikkien muiden kuin tason 3 osalta aliedustus on vähentynyt. Tasolla 2 aliedustus kaventui yhdellä, tasolla 4 kahdella ja tasolla 5 viidellä prosenttiyksiköllä vuoden 2005 tilanteeseen nähden. Naisten yliedustus näyttäisi myös selvästi supistuneen alimmilla vaativuustasoilla. Kaiken kaikkiaan taulukon 3.5 luvut viittaavat organisaatiossa pysyneiden naisten osalta lievästi nousujohteiseen urakehitykseen, mikä on hieman tasoittanut alkuperäisiä (vuoden 2005) sukupuolten välisiä eroja tehtävien vaativuustasoille sijoittumisen suhteen.

Taulukko 3.5 Töiden vaativuus vuonna 2007 sukupuolen mukaan, koko ajanjakson 2005–2007 samassa organisaatiossa pysyneet, vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneet valtionhallinnon organisaatiot.

Vaativuustaso	Miehet N = 2 406 %	Naiset N = 2 660 %	Naisten osuus %	Naisten yli/aliedustus eri vaativuus- tasoilla 2007*	Naisten yli/aliedustuksen muutos, pysyneet 2007–2005
2 (korkein)	0,8	0,3	25,9	0,49	+0,01
3	0,9	0,3	24,1	0,46	-0,05
4	9,5	5,3	38,2	0,73	+0,02
5	27,2	21,1	46,1	0,88	+0,05
6	29,9	40,5	60,0	1,14	+0,03
7	30,9	30,0	51,8	0,99	-0,06
8 (alin)	0,8	2,5	77,9	1,48	-0,07
Kaikki	100,0	100,0	52,5	1,00	-

* Jos luku > 1, kyseessä on yliedustus, jos luku < 1 aliedustus.

3.9 SUKUPUOLTEN VÄLISET KESKIMÄÄRÄISET PALKKAEROT JOHTUVAT PÄÄOSIN EROISTA TÖIDEN VAATIVUUDESSA

Vuoden 2005 uudet palkkausjärjestelmät käyttöönotottaneissa valtionhallinnon organisaatioissa naisten säännöllisen työajan ansiot olivat lähtötilanteessa keskimäärin 87,9 prosenttia miesten ansioista (taulukko 3.6).⁵¹ Näissä organisaatioissa naisten suhteelliset ansiot miehiin nähden olivat keskimäärin noin 5 prosenttiyksikköä korkeammat kuin tuona vuonna valtionhallinnossa keskimäärin (vrt. kuvio 3.2). Siten tilastovuoden 2005 mukaan valitsemamme organisaatiot näyttävät edustavan valtionhallinnossa sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta keskimääräistä parempaa joukkoa.

Taulukko 3.6 osoittaa, kuinka vahvasti valtionhallinnon uusissa palkkausjärjestelmissä töiden vaativuus määrittää niin naisten kuin miestenkin palkkatason. Sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero eri vaativuustasojen sisällä jäi korkeimmillaan 10 prosentin tuntumaan. Mitä korkeammalle vaativuustasolle yleisesti ottaen kiivetään, sitä enemmän naisten säännöllisen työajan keskiansiot alkavat lähentyä miesten keskiansioita. Ylimmällä vaativuustasolla naisilla oli keskimäärin jopa miehiä paremmat ansiot.⁵² Tilanne, mitä sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkasteltaessa ei ole totuttu näkemään.

51 Koko aineistolle laskettu keskimääräinen sukupuolten palkkaero on suurempi kuin taulukossa 3.6 lasketut keskimääräiset erot eri vaativuustasoluokissa siitä syystä, että naiset ja miehet ovat koko aineistossa epätasaisemmin jakautuneet eri vaativuustasoluokkiin. Erityisesti naisia on suhteellisesti enemmän alemmissa vaativuustasoluokissa kuin miehiä.

52 Näin oli myös alimmalla vaativuustasolla, joka poikkesi tässä suhteessa (ylimmän tason tavoin) muista vaativuustasoista.

Taulukko 3.6 Keskimääräiset säännöllisen työajan kuukausiansiot vuonna 2005 vaativuustasoittain sukupuolen mukaan, vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneet valtionhallinnon organisaatiot.

Vaativuustaso	Miehet N = 3 523 €	Naiset N = 4 370 €	Naisten/ miesten ansiot %
2 (korkein)	7 617,36	8 370,92	109,9
3	5 960,38	5 938,58	99,6
4	4 758,05	4 572,71	96,1
5	3 572,68	3 457,41	96,8
6	2 613,64	2 488,27	95,2
7	2 404,61	2 157,60	89,7
8 (alain)	1 990,45	2 064,72	103,7
Kaikki	3 087,32	2 712,26	87,9

Aiemmin totesimme, että hankittu muodollinen koulutus on vahvasti kytköksissä töiden vaativuustasolle sijoittumisen kanssa. Kysymystä siitä, onko koulutuksella enää omaa itsenäistä merkitystä ansiotason määräytymiselle ja sitä kautta sukupuolten välisille keskimääräisille palkkaeroille, tarkastelemme taulukon 3.7 avulla. Taulukossa on raportoitu vähintään ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden keskimääräiset säännöllisen työajan ansiot vaativuustasoittain. Korkeasti koulutettujen keskimääräiset ansiot eivät vaativuustasojen sisällä merkittävästi poikkea yleisestä palkkatasosta (taulukossa 3.6) niissäkään ryhmissä, joissa korkeasti koulutettujen osuus on matala. Näyttäisi siis siltä, että korkea koulutus toimii uudessa palkkausjärjestelmässä väylänä vaativampiin tehtäviin, mutta vaativuustasojen sisällä sen merkitys palkkatason kannalta jää vähäiseksi.

Taulukko 3.7 Keskimääräiset säännöllisen työajan kuukausiansiot vuonna 2005 vaativuustasoittain sukupuolen mukaan, vähintään ylemmän korkeakouluasteen suorittaneet, vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneet valtionhallinnon organisaatiot.

Vaativuustaso	Miehet N = 1 258 €	Naiset N = 1 297 €	Naisten/ miesten ansiot %
2 (korkein)	7 817,04	8 370,92	107,1
3	5 960,38	5 938,58	99,6
4	4 788,32	4 580,94	95,7
5	3 677,27	3 553,64	96,6
6	3 068,26	2 924,95	95,3
7	2 470,80	2 307,08	93,4
8 (alain)	-	-	-
Kaikki	4 013,18	3 603,96	89,8

Vuonna 2005 uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneissä valtionhallinnon organisaatioissa miesten ja naisten säännöllisen työajan ansiot oli

lähtötilanteessa onnistuttu määrittelemään siten, että sukupuolten keskimääräiset palkkaerot vaativuustasojen sisällä jäivät kohtuullisen pieniksi (taulukko 3.6). Mitä tämän jälkeen on tapahtunut? Jatkuiko sukupuolten tasa-arvon kannalta myönteinen kehitys vai otettiin takapakkia? Vastataksemme tähän kysymykseen olemme laskeneet sukupuolten keskipalkkaeroja kuvaavat luvut koko seurantajaksolle 2005–2007 (taulukko 3.8). Laskelmissamme vuonna 2005 työssä olleita henkilöitä seurattiin niin kauan kuin he pysyivät samassa, vuonna 2005 uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottaneessa, organisaatiossa töissä. Taulukossa 3.8 rajaudutaan lisäksi niiden miesten ja naisten keskipalkkaerojen kuvaamiseen, jotka *koko kolmen vuoden ajanjakson* 2005–2007 olivat pysyneet saman organisaation palveluksessa.⁵³

Taulukko 3.8 Naisten keskimääräiset säännöllisen työajan kuukausiansiot miesten ansioista vaativuustasoittain vuonna 2005 uuteen palkkausjärjestelmään siirtyneissä valtionhallinnon organisaatioissa, 2005–2007 samassa organisaatiossa pysyneet.

Vaativuustaso	2005 %	2006 %	2007 %
2 (korkein)	102,5	104,2	100,6
3	99,6	99,7	101,3
4	100,2	102,3	102,2
5	98,8	99,1	100,0
6	95,8	95,2	95,7
7	88,2	86,3	89,0
8 (alin)	105,7	104,2	88,0
Kaikki yhteensä	87,5	87,6	89,3
Havaintojen lukumäärä			
Miehet	2 506	2 480	2 406
Naiset	2 856	2 828	2 660

Taulukosta 3.8 ilmenee, että neljässä ylimmässä vaativuustasoluokassa naisten keskimääräiset säännöllisen työajan kuukausiansiot saavuttivat miesten keskiansiotason tämän kolmen vuoden aikana. Käänteisenä tälle myönteiselle kehitykselle sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot pysyivät lähes ennallaan tai kasvoivat kolmella alimmalla vaativuustasolla. Vuonna 2005 lähes 74 prosenttia naisista kuului näihin kolmeen alimpaan vaativuustasoluokkaan. Myönteinen kehitys vaativuustasoluokkien sisällä näyttäisi siis koskeneen vain kohtuullisen valikoitunutta naisten joukkoa⁵⁴, suurimmalla osalla samassa organisaatiossa pysyneillä miehillä ja naisilla palkkaerot polkivat paikallaan.

53 Rajaus tehtiin, jotta varmistaisimme sen, että tulkintamme koskevat organisaatioiden sisäisten palkkaerojen kehittymistä. Tuloksemme eivät kuitenkaan oleellisesti muutu, jos seuraamme kaikkia saman organisaation palveluksessa olleita niin kauan kuin he ovat aineistossa ilman erillistä vaatimusta siitä, että henkilöiden tulee olla mukana kaikki kolme vuotta (yhden tai kahden sijasta).

54 Samankaltainen tulos eri vaativuustasojen suhteen saatiin, kun rajauduttiin vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin henkilöihin, joten kysymys ei ole niinkään siitä, miten koulutus vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin, vaan miten eri tehtävien vaativuustasoilla sukupuolten keskipalkkaerot kehittyvät.

3.10 YHTEENVETO

Valtionhallintoa koskevat kattavat analyysimme osoittavat, että tarkasteluajan jaksolla 1995–2005 uusia palkkausjärjestelmiä soveltaneissa organisaatioissa saman ikäisillä ja yhtä koulutetuilla henkilöillä keskimääräinen ansiotaso on ollut parempi kuin vanhassa järjestelmässä pitäytyneissä organisaatioissa. Naisilla tämä ansiotasooero oli miehiä selvempi. Palkkausjärjestelmä uudistus ei siten johtanut siihen, että organisaatioissa olisi jouduttu menemään alle sen ansiotason, mikä vanhoissa järjestelmissä pidäytyneissä organisaatioissa oli saman ikäisille ja yhtä koulutetuille henkilöille pystytty maksamaan. Järjestelmien käyttöönottoon ei niiden alkuvuosina näyttäisi kuitenkaan liittyneen sukupuolten yleistä palkkaerojen kaventumista.

Tehtävien vaativuuden ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen yhteyttä tutkittiin erikseen vuonna 2005 uusiin palkkausjärjestelmiin siirtyneissä organisaatioissa, joiden henkilöstölle pystyttiin määrittämään valtionhallinnon harmonisoidun vaativuusluokan mukaiset tehtävien vaativuustasot. Tuloksemme osoittavat, että mitä korkeammalle vaativuustasolle nousee, sitä pienempi naisten osuus lähtökohtaisesti on. Korkeimmalla töiden vaativuustasolla naisia oli vain 44 prosenttia siitä, mitä heitä pitäisi olla, jos naisten osuus tässä ryhmässä vastaisi naisten keskimääräistä osuutta. Vastaavasti kaikkein vaatimattomimmilla vaativuustasolla naiset olivat vahvasti *yliedustettuina*, heitä oli 1,45-kertainen määrä kuin naisten keskimääräisen osuuden perusteella olisi voinut ajatella.

Vuoden 2005 lähtökohtatilanteessa sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot *vaativuustasojen sisällä* olivat kohtuullisen pieniä, vaikka henkilöiden ominaisuuksien eroja ei otettu mitenkään huomioon. Vaativuusluokitus näyttäisi siten olevan sekä miehille että naisille keskeisin palkan määräytymisen peruste. Palkkausjärjestelmä uudistuksiin onkin liittynyt se piirre, että tehtävien vaativuuden arvioinnin merkityksen korostumisen myötä iän ja muodollisen koulutuksen avulla mitattu perusosaaminen määrittää sukupuolten välisiä palkkaeroja yhä vähemmän.

Kun samassa organisaatiossa pysyneitä seurattiin vuosina 2005–2007, neljässä ylimmässä vaativuustasoluokassa naisten keskiansiot saavuttivat miesten keskipalkkatason. Tämä myönteinen kehitys vaativuustasoluokkien sisällä näyttäisi kuitenkin koskeneen vain tätä kohtuullisen valikoitunutta naisten joukkoa. Suurimmalla osalla samassa organisaatiossa pysyneillä, vähemmän vaativissa tehtävissä toimineilla, sukupuolten väliset keskipalkkaerot polkivat paikallaan.

Tutkimustuloksemme osoittavat selkeästi, että sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen edelleen kaventaminen valtionhallinnossa edellyttää kahta asiaa. Naisten suhteellista osuutta paremmin palkatuissa, vaativimmissa tehtävissä tulisi lisätä (eli heidän nykyistä aliedustustaan näissä tehtävissä tulisi vähentää). Tämän lisäksi tulisi kiinnittää erityistä huomiota siihen, miten vähemmän vaativissa tehtävissä toimivien naisten ja miesten välistä keskimääräistä palkkaeroa voitaisiin entisestään supistaa.

4 KUNTA-ALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ- UUDISTUKSET JA SUKUPUOLTEN VÄLI- SET PALKKAEROT

Reija Lilja
Kaisa Weckström

1990-luvun alussa kunta-alalla lähdettiin valtiohallinnon tavoin toteuttamaan palkkausjärjestelmäuudistuksia. Kuntapuolen uudistuksissa käytetty malli oli valtiota keskitetympi.⁵⁵ Uudistusten perustavoitteena oli motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, edistää toiminnan tuloksellisuutta ja pitää kuntasektorin palkat kilpailukykyisinä. Uusien palkkausjärjestelmien lähtökohtana oli, että oikeudenmukaisen palkkauksen tulee perustua työn vaativuuteen, työkokemukseen, henkilökohtaiseen tulokseen ja työyksikön tuloksellisuuteen.

Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) vuonna 1995 aloitti kunta-alan palkkausjärjestelmäuudistuksen. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkausmääräykset uudistettiin vuoden 2001 alussa.⁵⁶ Lääkärisopimuksessa (LS) uutta palkkausjärjestelmää alettiin soveltaa samana vuonna (2001) ja opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (OVTES) vuonna 2007.⁵⁷

Kuntasektorin eri sopimusalojen osapuolet sopivat ensin yleisistä vaatimustekijöistä, jotka suositeltiin otettavaksi huomioon paikallisissa neuvotteluissa. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä, joka osoittain on korvannut vanhan kokemuslissijärjestelmän, on myös oleellinen osa palkkausuudistusta.

Vaikka kunta-alalla kaikilla sopimusaloilla on sovittu palkkausjärjestelmien uudistamisesta, käytännössä uudistukset ovat edenneet vaihteittain.⁵⁸ Kunnan tai kuntayhtymän valmiudet ja käytettävissä olevat varat ovat vaikuttaneet siihen, kuinka laajasti ja nopeasti palkkausuudistus on edistynyt eri kuntatyönantajilla ja sopimusaloilla. Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan 47 prosenttia haastatelluista kuntien työntekijöistä ilmoitti, että heitä koski palkkausjärjestelmä, joka perustui työn vaativuuden arviointiin. Vastanneista 38 prosenttia ilmoitti, että palkkausjärjestelmään liittyi myös henkilökohtaisen suorituksen arviointi.⁵⁹

Tässä luvussa arvioimme kolmen sopimusalan (KVTES, LS ja TS) osalta, miten sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot ovat kehittyneet ajanjaksoilla, jolloin uudet palkkausjärjestelmät ovat näillä aloilla yleistyneet. Kullakin sopimusalalla tarkastelemme palkkausjärjestelmäuudistuksen käynnistyk-

55 Jantunen (2005).

56 Kuntatyönantajan palkkausopas 2004.

57 Kunnallisen työmarkkinalaitoksen arvion mukaan kaikki kuntatyöntekijät olivat vuonna 2008 uudistettujen palkkausjärjestelmien piirissä.

58 Weckström (2008) tarjoaa tarkemman kuvauksen uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotosta ja piirteistä.

59 Lehto ja Sutela (2008). Työntekijöiden tietoisuus uudistuksiin liittyvistä palkkaustapojen muutoksista ei siis ole sillä tasolla kuin sopimusten perusteella voisi odottaa.

sen jälkeen yhtä pitkää, peräti *seitsemän vuoden* ajanjaksoa.⁶⁰ Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvien seurannan tarkastelujaksoksi valitsimme vuodet 2002–2008, koska uudistusta alettiin soveltaa kattavammin vasta vuonna 2002. Lääkärisopimuksen (LS) piiriin kuuluvien tarkastelujaksona pidimme vuodet 2001–2007. Teknisten sopimuksen (TS) piiriin kuuluvia seurasimme kahtena ajanjaksona; muiden sopimusalojen tapaan 2000-luvun alun jälkeisinä vuosina 2002–2008 mutta myös tätä edeltävänä periodina 1996–2002, jolloin palkkausjärjestelmäuudistus käynnistettiin. Perusaineistona olemme käyttäneet Tilastokeskuksen koko kunta-alaa kattavaa Kuntasektorin palkat -aineistoa, jossa voidaan seurata niin yksilö- kuin kuntatasollakin sukupuolten palkkaerojen kehittymistä yli ajan.

Emme ole pystyneet täsmällisesti arvioimaan, miten ja missä vaiheessa uudet palkkausjärjestelmät on otettu kunnissa käyttöön. Emme ole siksi pystyneet suoraan identifioimaan, minkä suuruinen vaikutus palkkausjärjestelmäuudistuksilla on tarkkaan ottaen ollut sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin ja niiden kehittymiseen kunta-alalla. Tästä syystä työemme tavoitteet painottuvatkin toisaalle: pyrimme tuottamaan uutta ja laajapohjaista tietoa niistä erilaisista *mekanismeista*, jotka palkkausjärjestelmäuudistusten myötä vaikuttavat – ja ovat jo vaikuttaneet – sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehittymiseen kunta-alalla.

Lähtökohtamme on arvioida, onko ajanjaksolla, jolloin uusia palkkausjärjestelmiä alettiin *laajamittaisemmin soveltaa* eri sopimusaloilla, havaittavissa, että tietyn tyyppinen palkkarakenne on ollut selkeästi toista *suotuisampi* sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumisen kannalta. Esimerkiksi säännöllisen työajan ansioiden rakenne liittyy uusiin palkkausjärjestelmiin sillä tavoin, että se kuvaa kunkin kuntatyöntekijän kohdalla, mikä merkitys tehtävien vaativuudella ja muilla tekijöillä on ollut ansioiden muodostumisessa.⁶¹ Säännöllisen työajan ansioihin sisältyvät palkkaerat kertovat siis omalta osaltaan siitä, mitkä palkkausjärjestelmäuudistuksiin liittyvät *instrumentit* ovat – tai potentiaalisesti voisivat olla – palkan määräytymisessä keskeisessä asemassa. Kuntien palkkarakenteen määräytymiseen vahvasti vaikuttavia *palvelurakenteissa* esiintyviä keskeisiä eroja pystymme puolestaan huomioimaan siten, että teemme analyysimme kullekin *sopimusalalle erikseen*. Siten eri sopimusalojen kuntatyöntekijöiden suhteellisten osuuksien kautta heijastuvat, usein varsin merkittävät, erot kuntien palvelurakenteessa eivät pääse vaikuttamaan tuloksiimme.

Tässä luvussa tarkastelemme siis *sopimusaloittain sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehittymistä* palkkarakenteeltaan erityyppisten kuntatyönantajien välillä sen jälkeen, kun näillä sopimusaloilla on sovittu palkkausjärjestelmäuudistuksesta. Erityisesti tarkastelemme, onko sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehittymisen näkökulmasta ollut merkitystä, kuinka suurelta osin sopimusalan keskimääräiset säännöllisen

60 Opetusala jätettiin tarkastelujen ulkopuolelle siitä syystä, että tällaista pidemmän ajan seurantaa ei sille olisi voitu tehdä, eikä luotettavaa arviota vaikutuksista olisi siksi pystytty tuottamaan.

61 Ylityöt, jotka eivät ole säännöllisen työajan käsitteessä mukana, heijastavat tehtyä työ määrää eivätkä sinällään liity uusiin palkkausjärjestelmiin.

työajan ansiot kunnassa perustuvat tehtäväkohtaiseen palkkaan ja tätä kautta *tehtävien vaativuuteen* ja kuinka paljon muihin palkan määräytymiseen liittyviin tekijöihin.

Valtionhallinnon osiossa (luku 3) keskustelimme jo siitä, että ei ole itsestään selvää, että palkkausjärjestelmäuudistus automaattisesti kaventaisi sukupuolten välisiä palkkaeroja edes silloin, kun uutta järjestelmää voidaan pitää oikeudenmukaisena. Palkkausjärjestelmäuudistukset eivät pysty eivätkä pyri ratkaisemaan kaikkia sukupuolten välisiin palkkaeroihin liittyviä mahdollisia epäkohtia. Tähän tarvitaan myös muita toimenpiteitä. Tarkasteluajanjaksollamme kunta-alan työehtosopimuksissa sukupuolten palkkauksellinen tasa-arvo on ollut keskeisenä omana erillisenä tavoitteena esillä, millä on eittämättä ollut oma vaikutuksensa sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumiseen.⁶²

4.1 KUNTA-ALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN JA KOKONAISPALKKAUKSEN OSATEKIJÄT

Kunta-alan palkkaus uudistuksen tavoitteena on tarjota kuntatyöntekijöille oikeudenmukainen palkka, joka perustuu tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaisiin työtuloksiin ja tulosityksikön tuloksellisuuteen. Palkka määräytyy kolmesta perusosasta (taulukko 4.1), joiden määrittelyssä pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Mitä tehdään? Miten tehdään? Miten onnistutaan? Tehtäväperusteinen palkanosa määritetään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella. Henkilöperusteiseen palkanosaan vaikuttavat henkilökohtaiset työsuoritus, ammatinhallinta ja taidot. Tulokseen perustuva ryhmäpalkkio arvioidaan ryhmän tulosten perusteella.

Taulukko 4.1 Kunta-alan palkkausjärjestelmän perusteet.

Peruskysymykset	Palkkausjärjestelmän osat	Määräytymisen perusteet
Mitä tehdään?	Tehtäväperusteinen palkanosa	Tehtävän vaativuuden arviointi
Miten tehdään?	Henkilöperusteinen palkanosa	Työsuorituksen arviointi
Miten onnistutaan?	Tulokseen perustuva palkanosa, ryhmäpalkkio	Ryhmän tulosten arviointi

Lähde: Jantunen (2005, s. 12).

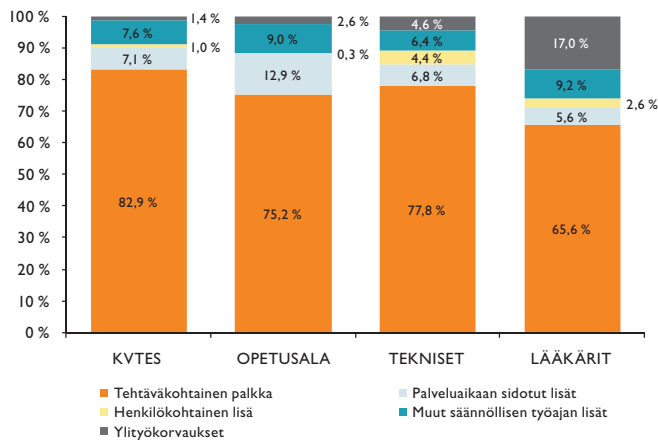
Tehtävien vaativuus on keskeisin peruste kokonaisansioden muodostumisessa kunta-alan kaikilla sopimusaloilla (kuvio 4.1).⁶³ Sen painoarvo kokonaispalkkauksessa kuitenkin vaihtelee sopimusalojen välillä. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluvilla tehtäväkohtaisen palkan osuus on suurin (noin 83 prosenttia vuonna 2008). Tekniset, jotka ovat pisimpään olleet uusien palkkausjärjestelmien piirissä, saavat muita enemmän henkilökohtaisia lisiä (6,4 prosenttia vuonna 2008), kun taas lääkärit saavat

⁶² Esimerkiksi syksyllä 2002 kunta-alan työmarkkinaosapuolet sopivat kunta-alan palkkaohjelmasta, jonka tarkoituksena oli vuosien 2003–2007 välisenä aikana nostaa kunta-alan palkkatasoa lähemmäs muiden työmarkkinoiden palkkatasoja. Ohjelma toteutettiin paikallisilla järjestelyillä, joissa sukupuolten välisiin palkkaeroihin on kiinnitetty huomiota.

⁶³ Kuviossa on vertailun vuoksi myös opetusala, joka jää jatkossa tarkastelujemme ulkopuolelle (ks. alaviite 60).

yleensä muita säännöllisen työajan lisiä ja päivystyskorvauksia (kuviossa 4.1 ylityökorvaukset).

Kuvion 4.1 perusteella on helppo ymmärtää, että jos tavoitteena on selvittää uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen välistä yhteyttä *palkkarakenteessa* ilmenevien erojen avulla, sopimusaloja tulee tarkastella erikseen. Eri palkanosilla on perinteisesti ollut erilainen painoarvo sopimusalojen kokonaisansioiden muodostumisessa, mikä on syytä huomioida myös lähdettäessä arvioimaan uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten palkkaerojen kehittymisen välistä yhteyttä.



Kuvio 4.1 Kokonaisansioiden rakenne sopimusaloittain 2008.

Lähde: Tilastokeskus, kuntasektorin palkat.

4.2 PALKKARAKENTEEN JA SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN YHTEYS

Tutkimusasetelmassamme tarkastelemme sopimusaloittain sukupuolten välisen *keskipalkkaerojen kehittymistä* palkkarakenteeltaan erityyppisten kuntatyönantajien välillä sen jälkeen, kun näillä sopimusaloilla on siirrytty uusien palkkausjärjestelmien piiriin. Kullakin sopimusalalla tarkastelujaksomme on yhtä pitkä, seitsemän vuotta. Analyysimme lähtee liikkeelle tarkastelujakson *loppuhetkestä*, jolloin kuntatyönantajat jaotellaan neljään ryhmään sen mukaan, mikä painoarvo kullakin sopimusalalla tehtäväkohtaisella peruspalkanosalla on säännöllisen työajan ansiosta ollut sinä vuonna.⁶⁴ Valitsemaamme hetkeä voidaan siten pitää lopputuloksena siitä, minkälaiseen palkkarakenteen painotuksiin palkkausjärjestelmä uudistus on – muiden tärkeiden tekijöiden ohella – seitsemän vuoden tarkastelujaksolla johtanut.

Tässä työssä ei voi jättää huomioimatta, että havaitut erot kuntatyönantajien palkkarakenteessa heijastavat eroja kuntien palvelurakenteessa. Jotta emme perustaisi analyysijämme hyvin erilaisen palvelurakenteen kanssa kamppailevien kuntatyönantajien vertailuun, olemme seuranneet kutakin *samat kuntatyönantajat* sisältävää neljää ryhmää seitsemän vuotta *taaksepäin*.

⁶⁴ Palaamme hetken kuluttua tähän valintaan tarkemmin. Olemme tehneet myös KVTES-alan henkilöstön osalta vaihtoehtoisen tarkastelun, joka perustuu tehtäväkohtaisen palkanosuuden *vaihteluun* saman kunnan työntekijöiden välillä.

Tällä tarkastelujaksolla sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehittymistä mitataan aluksi näiden samana pysyneiden *ryhmien sisällä*. Tämän jälkeen havaittua ryhmien sisäisten keskimääräisten palkkaerojen muutosta sukupuolten välillä verrataan *ryhmien välillä* havaittuihin vastaviin eroihin.⁶⁵ Voimme tämän tutkimusasetelman avulla siten varmistaa, että havaitsemamme eri ryhmien väliset erot sukupuolten välisten palkkaerojen kehittämisessä liittyvät jaottelumme pohjana oleviin eroihin *palkkarakenteessa* eivätkä muihin mahdollisiin kuntatyönantajien välisiin eroihin, joita emme ole pystyneet havaitsemaan ja siksi myöskään mittaamaan.

Tekemäämme valintaan käyttää *tehtäväkohtaisen palkan osuutta* säännöllisen työajan ansioista kuntatyönantajien ryhmittelyn lähtökohtana voidaan suhtautua kriittisesti. Tehtäväkohtaisen palkan suuri tai pieni osuus ei sinällään kerro uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotosta tai soveltamisesta kunnissa. Tehtäväkohtaisissa palkanosissa esiintyvät kuntatyönantajien erot heijastavat eroja kuntien tehtävissä ja liittyvät siten edellä mainittuihin kuntien *palvelurakenteiden* eroihin. Esimerkiksi lääkäreille maksetaan erilaisia säännölliseltä työajalta maksettavia toimenpidepalkkioita ja vastaavia lisiä, mikä vähentää tehtäväkohtaisen palkan osuuden merkitystä säännöllisen työajan ansioista tässä ryhmässä. Palvelurakenteen vahvaa vaikutusta olemme lieventäneet siten, että teemme neljään kuntatyönantajaryhmään perustuvat analyysimme kullekin *sopimusalalle erikseen*. Siten eri sopimusalojen kuntatyöntekijöiden suhteellisten osuuksien kautta heijastuvat erot palvelurakenteessa ja tätä kautta tehtäväkohtaisissa palkkoissa eivät pääse vaikuttamaan tuloksiimme.

Uusissa palkkausjärjestelmissä tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttaa myös se, missä määrin eri sopimuksissa palveluaikaan sidotuista *kokemuksellisista* on luovuttu siirtämällä niitä tehtäväkohtaiseen palkkaan. Jos *tehtäväkohtaista palkkaa* on nostettu, sen osuus kokonaispalkkauksessa kasvaa. Toisaalta kunnissa, joissa uuden palkkausjärjestelmän soveltaminen on ollut vasta alullaan (ja palkat ovat määrättyneet edelleen pitkälti vanhojen tehtävänimikkeiden perusteella), tehtäväkohtaisen palkan osuus voi olla suurempi kuin kunnissa, joissa uuden palkkausjärjestelmän myötä on painotettu enemmän muita palkitsemisen muotoja. Siten tehtäväkohtaisen palkan osuuden muutokset voivat – ainakin osittain – heijastaa *kuntatyönantajien käytäntöjä* sen suhteen, miten uutta palkkausjärjestelmää on paikallisesti sovellettu.

Olipa tehtäväkohtaisen palkan osuuteen liittyvä tulkinta mikä tahansa, tehtäväkohtaisen palkanosan *korkea osuus* säännöllisen työajan ansioista kuvaa joka tapauksessa palkkarakennetta, jossa *tehtävien vaativuus* pitkälti määrittää palkan muodostusta. Jos tällaisessa toimintaympäristössä sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot kasvavat muiden perustekijöiden pysyessä ennallaan, kertoo se siitä, että *sukupuolten eriytyminen* (segregaatio) tehtävien vaativuuden suhteen on syystä tai toisesta kasvanut tai tullut aiempaa selkeämmin esille. Vaikka emme pysty identifioimaan tehtävien vaativuuden tarkkaa roolia tässä prosessissa, johtopäätökset ovat kuitenkin selvät. Sukupuolten

65 Tilastollisesti teemme kuntaryhmien sisäiset ja väliset analyysit samanaikaisesti, joten sanat aluksi ja tämän jälkeen ovat tässä yhteydessä vain kuvaannollisia.

välisen keskipalkkaerojen yleinen kaventuminen tällaisessa toimintaympäristössä edellyttää sitä, että miehet ja naiset valikoituisivat aiempaa tasaisemmin tehtävien eri vaativuustasoille.

Henkilökohtainen palkanosa ja säännöllisen työajan joustavat lisät liittyvät tehtäväkohtaista palkkaa selvemmin *työntekijän suoritukseen ja valintoihin* työpanoksen ajallisen jakautumisen suhteen.⁶⁶ Nämä palkanerät liittyvät siten palkkausjärjestelmäuudistusten tavoitteisiin *motivoida* työntekijöitä suoriutumaan hyvin töistään ja edistämään toiminnan tuloksellisuutta, johon erilaiset joustavat työaikajärjestelyt liittyvät. Näiden palkanosien osuuden säännöllisen työajan ansiosta voidaan ajatella arvioivan sitä, miten suuren roolin *työntekijän suoriutuminen ja valinnat* ovat palkanmuodostuksessa saaneet. Jos palkkausjärjestelmäuudistus on kannustanut naisia aiempaa parempiin suorituksiin ja tavanomaisesta päivätyöstä poikkeaviin työaikavalintoihin, pitäisi se tällaisessa toimintaympäristössä näkyä sukupuolten välisen palkkaerojen supistumisena.

4.3 KVTES-ALAN HENKILÖSTÖ JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT – PERUSTARKASTELU

Kuntatyöntekijöistä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin. KVTES sopimusallalla naisia on yhdeksän kymmenestä työntekijästä. Palkkausjärjestelmäuudistus käynnistyi KVTES-alalla vuonna 2002. Lähdemme analyysissämme liikkeelle KVTES-alan työntekijöiden tilanteesta *vuonna 2008*, jolloin uusi palkkausjärjestelmä on ehtinyt olla voimassa seitsemän vuotta. Tarkastelemme erikseen kunnan ja kuntayhtymien palveluksessa olevia siitä syystä, että analyysimme osoittivat näiden ryhmien kehittyneen eri tavalla tarkasteluajanjaksollamme.

Kuten olemme aiemmin kuvanneet, jaamme kunnat neljään ryhmään sen mukaan, kuinka suuri *tehtäväkohtaisen palkan osuus* on ollut *säännöllisen työajan ansioista* KVTES-alan työntekijöiden keskuudessa kunnassa keskimäärin tarkastelujaksomme päätösvuonna eli vuonna 2008.⁶⁷ Työpanoksen teemme yhteismitalliseksi keskittymällä näissä analyysissä *kokoaikaisiin päätoimiin, täyttä palkkaa saaneisiin kuukausipalkkaisiin* työntekijöihin. Rajoitumme myös tarkastelemaan vain niitä kuntia, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti koko tarkastelujakson 2002–2008 mukana aineistossamme.⁶⁸

Kunnat on laitettu järjestykseen laskemamme KVTES-alan työntekijöiden tehtäväkohtaisen palkan suhteellisen osuuden keskimääräisen arvon mukaan siten, että pienimmän arvon saanut kunta on ensin, sitä seuraavan arvon tulee seuraavaksi, kunnes viimeisenä tulee kunta, jonka KVTES-alan työntekijöillä tehtäväkohtaisen palkan suhteellinen osuus säännöllisen työajan ansiosta on keskimäärin suurin. Jaamme nämä kunnat *neljään yhtä suuren ryhmään*.

66 Säännöllisen työajan joustavia lisä maksetaan niille, jotka eivät tee tavanomaista päivätyötä. Esimerkiksi jaksotyöjärjestelmässä työtä tehdään säännöllisesti jaksoissa kaikkina vuorokauden aikoina. Työntekijät tekevät siis *tehtäviä valitessaan* päätöksiä siitä, ovatko he niiden myötä valmiita työaikoihin (vaikkakin säännöllisiin), jotka poikkeavat tavanomaisesta päivätyöstä. Saadut säännöllisen työajan lisät heijastavat siten näitä yksilöllisiä valintoja.

67 Säännöllisen työajan ansiot pitävät siis sisällään kaikki muut kuviossa 4.1 kuvatut kokonaisansioden erät paitsi ylityökorvaukset.

68 Siten olemme rajanneet tarkasteluajanjakson aikana tapahtuneet kuntaliitokset ja kuntayhtymiin liittyneet kunnat aineiston ulkopuolelle.

Merkitsemme pienimmän arvon saaneita kuntia lyhennyksellä PS1, sitä seuraavia lyhennyksellä PS2, kunnes päädyimme viimeiseen kuntaryhmään PS4, jossa siis tehtäväkohtaisen palkan suhteellinen osuus säännöllisen työajan ansioista on keskimäärin kaikkein suurin.

Taulukossa 4.2 on kuvattu luomiemme kuntaryhmien keskeisiä piirteitä. Siitä tulee ilmi, että pienimmän osuuden kuntaryhmässä (PS1) tehtäväkohtaisen palkan osuus jää alle 83,9 prosentin ja suurimman osuuden ryhmässä (PS4) se on 87,6 prosenttia tai suurempi. Kussakin ryhmässä on mukana noin 100 kuntaa. Henkilöstön määrä kunnittain vaihtelee 174–619 henkilön välillä.

Taulukko 4.2 Vuonna 2008 tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kunnat, (PS1-ryhmässä osuus on pienin, PS4-ryhmässä suurin), KVTES henkilöstö.

	PS1 PS<83,9 %	PS2 83,9%≤PS<85,6%	PS3 85,6%≤PS<87, %	PS4 PS ≥87,6 %
Kuntien lukumäärä	100	100	99	100
KVTES henkilöstön määrä	17 413	32 104	61 308	29 306
Naisten osuus, %	91,9	91,4	88,5	91,7
KVTES henkilöstö per kunta	174	321	619	293
Säännöllisen työajan ansio				
Naiset, €	2 295	2 253	2 279	2 223
Miehet, €	2 770	2 766	2 711	2 718
Naiset/miehet	0,829	0,815	0,841	0,818

Taulukon 4.2 mukaan keskimääräinen ansiotaso niin miehillä kuin naisilla ei merkittävästi poikkea neljän kuntaryhmän välillä, mikä viittaisi siihen, että naisten ja miesten jakautuminen eri tehtäviin ei näiden ryhmien välillä poikkea toisistaan merkittävästi. Naisten keskiansiot suhteessa miesten ansioihin näyttävät olevan myös karkeasti samaa suuruusluokkaa eri ryhmissä, 81,5–84,1 prosenttia. Näitä tuloksia selittää taulukko 4.3, josta ilmenee, että naisten ja miesten ominaisuuksissa neljän kuntaryhmän välillä ei ole suuria eroja. Yleisesti ottaen sukupuolten välillä näyttää olevan – kuntaryhmästä riippumatta – seuraavia havaittavia eroja: miehet ovat naisia noin vuoden nuorempia ja naisilla on taas miehiä hieman vähemmän muodollista koulutusta.

Taulukko 4.3 Naisten ja miesten keskimääräinen ikä ja muodollinen koulutus vuonna 2008, tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kunnat, KVTES.

Kuntaryhmä	Keskimääräinen ikä		Keskimääräiset koulutusvuodet*	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
PS1 (pienin osuus)	45,0	45,9	12,8	12,1
PS2	44,2	45,5	13,0	12,3
PS3	44,3	45,9	13,0	12,3
PS4 (suurin osuus)	44,1	45,4	12,8	12,3

* Koulutusvuodet on määritetty mekaanisesti koulutustason mukaan.

Olemme tehneet taulukon 4.2 kaltaisen ryhmittelyn myös *kuntayhtymille*.⁶⁹ Kuten kuntien kohdalla teimme, valitsimme analyysiehimme mukaan ne kuntayhtymät, jotka olivat olleet koko tarkastelujakson 2002–2008 mukana aineistossamme. Kuhunkin ryhmään tuli mukaan 43 kuntayhtymää (taulukko 4.4).

Taulukon 4.4 mukaan kuntayhtymien KVTES-alan työntekijöiden joukosta tehdyt ryhmät poikkeavat toisistaan enemmän kuin kuntien KVTES-alan työntekijöiden vastaavat ryhmät. Tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan järjestetyn jonon kahdessa viimeisessä ryhmässä (PS3 ja PS4) sekä naisten osuus että kuntayhtymän henkilöstön määrä ovat selvästi kahta edellistä ryhmää pienemmät. Näissä tehtäväkohtaisen palkan suhteellisen suuren osuuden ryhmässä miesten keskiansiot ovat myös keskimääräistä korkeammat ja naisten keskiansiot suhteessa miesten ansioihin vastaavasti alemmat, mikä viittaisi keskimääräistä suurempaan sukupuolten väliseen eriytymiseen tehtävien suhteen.

Taulukko 4.4 Vuonna 2008 tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kuntayhtymät PS1-ryhmässä osuus on pienin, PS4-ryhmässä suurin), KVTES-alan henkilöstö.

	PS1 PS<82,1%	PS2 82,1%≤PS<85,4%	PS3 85,4%≤PS<89,9%	PS4 PS≥89,9%
Kuntayhtymien lukumäärä	43	43	43	43
KVTES-alan henkilöstön määrä	30 680	28 026	3 275	4 563
Naisten osuus, %	89,6	90,8	83,3	73,2
KVTES-alan henkilöstö per kuntayhtymä	713	652	76	104
Säännöllisen työajan ansio				
Naiset, €	2 560	2 448	2 289	2 502
Miehet, €	2 797	2 792	2 957	3 325
Naiset/miehet	0,915	0,891	0,774	0,753

Sukupuolten välisten keskipalkkaerojen analysoimiseksi olemme keränneet aineiston, jossa samoihin ryhmiin määriteltyjä kuntia ja kuntayhtymiä on seurattu kutakin *ajassa taaksepäin* seitsemän vuotta eli vuoteen 2002. Muodostettu aineisto on kuntien ja kuntayhtymien osalta ns. *tasapainoinen* paneeliaineisto, jossa samat kuntayksiköt ovat koko tarkastelujakson mukana.⁷⁰ Aineisto on myös *yhdistetty* yksilö- ja kunta-aineisto, missä kunkin kunnan/kuntayhtymän kaikista KVTES-alan työntekijöistä on mukana tiedot koko seurantajakson ajalta 2002–2008.

Sukupuolten välisten keskipalkkaerojen analysointia varten olemme estimoineet tilastollisen palkkamallin, jossa *säännöllisen työajan (logaritmoitujen) ansioiden vaihtelua* selitetään muutamalla keskeisellä taustaominaisuudella.⁷¹ Jotta voisimme tehdä yhdenmukaiset analyysit kolmelle eri

69 Olemme rajanneet erillisen kuntayhtymätarkastelun vain KVTES-alan henkilöstölle. Lääkäreiden osalta emme tee tällaista erottelua, vaan tarkastelemme kuntatyöntantajia yhdessä. Teknisen henkilöstön osalta rajoitumme aineistorajoituksista johtuen pelkästään kuntatason tarkasteluun.

70 Seurattavissa kunta- ja kuntayhtymäryhmissä KVTES-alan työntekijöiden lukumäärä kuitenkin vaihtelee vuosittain todellisen tilanteen mukaan.

71 Logaritminen malli selittää *suhteellisia* palkkaeroja euromääräisten palkkaerojen sijaan. Se on yleisimmin käytetty palkkojen vaihteluita selittävä malli taloustieteellisessä kirjallisuudessa.

sopimusosalalle, olemme ottaneet huomioon lähinnä kuntatyöntekijöiden erot perusosaamisessa eli erot *kertyneen työkokemuksen ja muodollisen koulutuksen* suhteen. Työkokemusta olemme mitanneet henkilön iällä ja iän neliöllä, mikä huomioi sen mahdollisuuden, että palkkakehitys hidastuu iän myötä. Koulutuserojen ja erityisesti naisten perhevapaiden vuoksi iän käyttö ei kai-kin osin ole tyydyttävä mittari kertyneelle työkokemukselle. Ikää kuitenkin käytetään yleisesti työkokemuksen sijasta, jos tarkempaa tietoa ei ole saatavilla.⁷² Muodollista koulutusta olemme mitanneet koulutusvuosien avulla, jotka olemme määritelleet suoritettun koulutusasteen mukaan.

Tilastollisissa analyyseissämme sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja tarkastellaan siis iältään ja koulutukseltaan samankaltaisten naisten ja miesten kesken. Monet muut merkittävät erot henkilöiden taustassa jäävät siten palkkaeroon näkyviin. Keskeisin näistä on erot *tehtävien vaativuudessa*. Tämä on syytä muistaa tulosten tulkinnassa. Syy jättää tämä sinänsä tärkeä taustatekijä pois analyyseistämme on yksinkertainen: kunta-alan palkkatilastoissa tätä tietoa ei ole valitettavasti saatavissa.

Estimoimme palkkayhtälöt *samanaikaisesti* kaikille neljälle muodostamallemme ryhmälle, jotta suoraan voimme tilastollisesti testata, onko ryhmien välillä merkitseviä eroja. Tämä tarkoittaa sitä, että meillä on malleissamme mukana indikaattorimuuttujia, jotka eri tavoin kuvaavat näitä ryhmiä. Olemme erityisen kiinnostuneita siitä, ovatko tarkasteluajanjaksollamme 2002–2008 sukupuolten väliset keskipalkkaerot *kehittyneet* eri tavoin näissä neljässä ryhmässä. Jotta tekisimme tämän tarkastelun mahdollisimman luotettavalla tavalla, meidän on analyyseissämme otettava huomioon myös näiden ryhmien *lähtökohtaiset* erot, jotka eivät ole muuttuneet ajassa eli tarkastelujaksomme aikana. Toiseksi, meidän on erotettava tarkastelujakson *yleinen* ansioiden kehitys ryhmien *erityisestä* ansioiden kehityksestä, jotta voisimme aidosti vertailla ryhmien välisiä eroja keskenään. Kaiken tämän olemme tehneet ottamalla malleihin mukaan muodostamiamme ryhmiä, aikaa ja sukupuolta kuvaavia indikaattorimuuttujia, joiden avulla olemme pystyneet identifioimaan, minkä ryhmän ja minkä ajankohdan muutoksesta kulloinkin on kyse.⁷³

Taulukossa 4.5 raportoimme palkkayhtälöiden tuottamat sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja kuvaavat arvot tarkastelemissamme ryhmässä palkkausjärjestelmäuudistuksen 'lähtövuonna' 2002 ja 'loppuvuonna' 2008. Jos esitetyt arvot poikkeavat toisistaan, siitä voi päätellä, että ne ovat analyyseissämme olleet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan poikkeavia.⁷⁴ Erot eivät siis ole olleet tilastollisessa merkityksessä yhdenentekeviä. Taulukossa esiintyvä R^2 kertoo kuinka suuren osan mallissamme mukana olevat tausta-

72 Meillä on ollut tieto työsuhteen pituudesta, mutta emme ole sitä huomioineet, jotta vertailukelpoisuus valtiosektorin analyyseihin (luvussa 3) ei tässä suhteessa kärsisi.

73 Malleissa 'perusselittäjinä' käytettiin siis vakiota, henkilön sukupuolta, ikää, iän neliötä ja koulutusvuosia (yhteensä viisi muuttujaa). Tämän lisäksi tehtiin indikaattoreita, joiden avulla voitiin mitata sukupuolen ja kuntaryhmään kuulumisen ajassa muuttuvia vaikutuksia ansiotasoon. Kuntaryhmiä kuvaavia indikaattoreita oli malleissa kolme (kuntaryhmä PS4 oli vertailuryhmä) ja vuosi-indikaattoreita kuusi (ensimmäinen tarkasteluvuosi oli vertailuvuosi), joista siis teimme keskenään ja sukupuolen mukaan eriytyneitä yhteismuuttujia (yhteensä 35 muuttujaa). Näiden perusmallien lisäksi estimoimme malleja, joissa otimme huomioon työntekijöiden hallinnonalan ja kunnan koon. Näiden lisätekijöiden huomioiminen ei oleellisesti muuttanut tuloksia.

74 Suurimmalta osin korkeintaan 1 prosentin virhepäättelyyn liittyvällä riskitasolla.

tekijät ovat pystyneet selittämään säännöllisen työajan ansioiden vaihtelusta. Kuntia koskeva luku 0,41 kertoo siis siitä, että ansioiden vaihtelusta malimme on pystynyt selittämään 41 prosenttia. Tämän tyyppisissä tilastollisissa analyyseissä lukua voidaan pitää hyvänä. Taulukosta 4.5 ilmenee myös, että KVTES-alan kunta-aineistossa ajanjaksolla 2002–2008 oli mukana yhteensä 922 298 työntekijähavaintoa. Kuntayhtymissä vastaava luku oli 420 655.

Taulukko 4.5 Naisten keskimääräisen ansioeron¹ kehittyminen miehiin nähden neljässä tehtäväkohtaisen palkanosuuden suuruuden (PS) mukaan ryhmitellyssä kuntatyöntantajien ryhmässä tilastollisten palkkamallien mukaan, KVTES-alan henkilöstö, 2002–2008.

Ryhmä	KVTES, kunnat			KVTES, kuntayhtymät		
	R ² = 0,41, N = 922 298			R ² = 0,39, N = 420 655		
	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron
	2002	2008	supistuminen	2002	2008	supistuminen
	%	%	2002–2008	%	%	2002–2008
PS1 (pienin)	-10,3	-8,4	1,9	-6,3	-6,3	0,0
PS2	-11,4	-9,6	1,8	-8,4	-8,4	0,0
PS3	-10,9	-9,9	1,0	-17,7	-17,7	0,0
PS4 (suurin)	-11,4	-11,4	0,0	-19,1	-19,1	0,0
Ero: PS1–PS4	1,2	3,0	1,9	12,8	12,8	0,0

¹Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

Mitä taulukko 4.5 kertoo sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymisestä eri ryhmissä, ja mikä yhteys näillä tuloksilla on palkkausjärjestelmäuudistusten kanssa? Koska olemme ottaneet huomioon vain rajallisen osan sukupuolten palkkaeroihin vaikuttavista tekijöistä, taulukon lukujen tulkinnessa on tärkeämpää keskittyä tapahtuneisiin *muutoksiin* tasojen sijaan.

Kuntien KVTES-alan työntekijöiden osalta tilanne näyttää olevan se, että vuonna 2002 palkkausjärjestelmäuudistukseen lähdetessä neljässä ryhmässämme sukupuolten väliset keskipalkkaerot vaihtelivat hyvin pienen marginaalin sisällä. Kahden ääriryhmämme välinen ero oli 1,2 prosenttiyksikköä. Vuosien 2002–2008 välillä *sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot supistuivat* selvästi kaikissa muissa ryhmissä lukuun ottamatta ryhmää, jossa tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista oli kaikkein suurin (PS4). Palkkaero supistui sitä enemmän mitä pienempi keskimääräinen tehtäväkohtaisen palkan osuus kuntaryhmässä oli ollut. Kahden ääriryhmän välinen ero kasvoi tällä ajanjaksolla 1,9 prosenttiyksikköä.

Tulostemme mukaan perusominaisuuksien suhteen samankaltaisilla naisilla ja miehillä palkkaerot ovat supistuneet enemmän kunnissa, joissa tehtäväkohtaisen palkanosan osuus säännöllisen työajan ansioista oli keskimääräistä pienempi. Näissä kunnissa palkkausjärjestelmäuudistukseen liittyviä muita palkitsemismuotoja on siis käytetty keskimääräistä enemmän, mikä näyt-

täisi heijastuneen varsin myönteisesti sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen supistumiseen.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy *tehtävien vaativuuden* arvioinnin kautta. Koska emme ole voineet huomioida eroja tehtävien vaativuudessa, saamamme sukupuolten väliset keskipalkkaerot heijastavat – enemmän tai vähemmän – sukupuolten välistä eriytymistä (segregaatiota) tehtävien vaativuuden suhteen. Tämä vaikutus on sitä merkittävämpi mitä suurempi tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista on, erityisesti ryhmässä PS4, missä tämä palkanosa on suhteessa kaikkein suurin. Tuloksemme tämän ryhmän osalta viittaisivat siihen, että tarkastelemallamme ajanjaksolla ei ole tapahtunut merkittävää muutosta siinä, miten perusominaisuuksiltaan samankaltaiset, KVTES-alan naiset ja miehet ovat eri tehtäviin sijoittuneet.

Yhteenvetona voidaankin sanoa, että palkkausjärjestelmäuudistuksen mahdollistamien palkitsemismuotojen laaja-alainen käyttö kunnissa näyttäisi johtaneen sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumiseen. Uuden palkkausjärjestelmän mahdollisuudet sukupuolten välisten *yleisten* palkkaerojen supistamiseen ovat kuitenkin rajallisia, ellei järjestelmän käyttöönottoon samanaikaisesti liity sukupuolten välillä selkeitä muutoksia tehtävien vaativuuden suhteen. Muussa tapauksessa palkkausjärjestelmäuudistus vain todentaa sukupuolten väliset erot tehtävien vaativuudessa, eikä vaikuta yleisiin palkkaeroihin mitenkään.

Kuntayhtymien KVTES-alan henkilöstön tuloksista nähdään, että vuonna 2002 eri ryhmien välillä sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot olivat kuntia selvästi suuremmat. Erityisesti ryhmässä PS3 ja PS4, joissa tehtävien vaativuuden merkitys kokonaisansioiden muodostuksessa on keskeinen, perusominaisuuksiltaan samankaltaisten miesten ja naisten väliset keskimääräiset palkkaerot olivat merkittävät. Vuosien 2002–2008 välillä sukupuolten väliset keskipalkkaerot eivät kaventuneet kuntayhtymissä missään ryhmässä. Kuntayhtymissä uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen ei siis näyttäisi heijastuneen sukupuolten välisiin palkkaeroihin samalla tavoin kuin kunnissa. Onkin mahdollista, että tuloksemme heijastavat sitä, että kuntayhtymissä tehtävien eriytyminen sukupuolen mukaan, mitä emme analyysissämme vakioineet, on kuntia voimakkaampaa.

4.4 KVTES-ALAN HENKILÖSTÖ JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT – LISÄTARKASTELU

Olemme edellä tarkastelleet sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja kehikossa, jossa kunnat ja kuntayhtymät on jaettu ryhmiin sen perusteella kuinka suuri tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista on kunnan/kuntayhtymän KVTES-alan työntekijöiden keskuudessa *keskimäärin* ollut. Tämä keskimääräiseen osuuteen liittyvä mittari ei välttämättä kerro siitä, miten *aktiivisesti työntekijätasolla* uuden palkkausjärjestelmän piirteitä on kuntatyönantajien keskuudessa sovellettu. Tätä arvioidaksemme olemme luoneet uuden kriteerin, jonka mukaan olemme jakaneet kuntatyönantajat hieman erilaisella tavalla eri ryhmiin. Aktiivista järjestelmän soveltamista

olemme mitanneet sillä, miten *kunnan* tai *kuntayhtymän sisällä* eri KVTES-alan työntekijöiden välillä *tehtäväkohtaisen palkan osuus* säännöllisen työajan ansioista on *vaihdellut*. Tämän ajattelutavan mukaan, mitä suurempi vaihtelu työntekijöiden välillä kunnassa keskimäärin on, sitä aktiivisempi ote kunnalla on uuden palkkausjärjestelmän soveltamisessa.

Taulukossa 4.6 kuvataan tämän uuden kriteerin perusteella jaotelluille kunnille ja kuntayhtymille tekemämme KVTES-alan palkka-analyysit. Taulukossa ryhmä PV1 kuvaa kaikkein aktiivisinta ryhmää, missä tehtäväkohtaisen palkan osuuden vaihtelu kunnan sisällä on ollut keskimäärin kaikkein suurinta. Taulukosta nähdään, että kaikki keskeiset johtopäätökset, jotka teimme aiemman analyysimme perusteella pitivät myös tämän ryhmittelyn osalta paikkansa. Siten se vahvistaa aiempien analyysiemme tulkintaa siitä, että tehtäväkohtainen palkan osuus heijastaa *kunnan käytäntöjä* uuden palkkausjärjestelmän soveltamisessa, mikä on ollut keskeinen lähtökohta, johon käyttämämme analyysikehikko on perustunut.

Taulukko 4.6 Naisten keskimääräisen ansioeron¹ kehittyminen miehiin nähden neljässä tehtäväkohtaisen palkan osuuden vaihtelun (PV) mukaan ryhmitellyssä kuntatyönantajien ryhmässä tilastollisten palkkamallien mukaan, KVTES-alan henkilöstö, 2002–2008.

	KVTES, kunnat			KVTES, kuntayhtymät		
	R ² = 0,41, N = 922 298			R ² = 0,39, N = 420 655		
	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron supistuminen	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron supistuminen
	2002	2008		2002	2008	
	%	%	2002–2008	%	%	2002–2008
PV1 (aktiivisin)	-10,3	-8,7	1,7	-6,6	-6,6	0,0
PV2	-11,0	-9,9	1,1	-9,5	-9,5	0,0
PV3	-11,3	-10,3	1,0	-18,1	-19,7	-1,6
PV4 (vähiten aktiivinen)	-11,7	-14,6	-2,9	-19,6	-19,6	0,0
Ero: PV1–PV4	1,4	5,9	4,5	13,0	13,0	0,0

¹Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

4.5 LÄÄKÄRIT JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT

Lääkäreiden osalta tutkimme palkkausjärjestelmäuudistukseen liittyviä sukupuolten keskipalkkaerojen kehittymistä vuodesta 2001 eteenpäin vuoteen 2007. Jaamme lääkäreiden kuntatyönantajat neljään ryhmään sen mukaan, kuinka suuri lääkäreiden *tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista* niissä on keskimäärin ollut vuonna 2007.⁷⁵ Rajoitumme tarkastelemaan vain niitä kuntatyönantajia, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti koko tarkastelujakson 2001–2007 mukana aineistossamme.

⁷⁵ Työpanoksen teemme edelleen yhteismittaliseksi keskittymällä näissä analyyseissä *kokoaikaisiin päätoimisiin, täytettyä palkkaa saaneisiin kuukausipalkkaisiin* lääkäreihin.

Taulukossa 4.7 on kuvattu lääkäreiden ammattiryhmän perusteella neljään ryhmään jakamiemme kuntatyönantajien keskeisiä piirteitä. Pienimmän osuuden ryhmässä (PS1) tehtäväkohtaisen palkan osuus jää alle 69,5 prosentin ja suurimman osuuden ryhmässä (PS4) se on 83,3 prosenttia tai suurempi. Kussakin ryhmässä on mukana noin 59 kuntatyönantajaa. Lääkäreiden lukumäärä kuntatyönantajittain vaihtelee 18–84 henkilön välillä.

Taulukon 4.7 mukaan lääkäreiden tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan järjestetyn jonon kahdessa viimeisessä ryhmässä (PS3 ja PS4) naisten osuudet ovat kahta edellistä ryhmää pienemmät, erityisen suuri poikkeama tässä suhteessa näyttäisi olevan ryhmässä PS4. Näissä tehtäväkohtaisen palkan suhteellisen suuren osuuden ryhmissä miesten keskiansiot jäävät hieman ja naisten ansiot selvästi muita ryhmiä alemmaksi. Naisten keskiansiot suhteessa miesten keskiansioihin ovat myös näissä ryhmissä muita ryhmiä alemmat, mikä viittaisi keskimääräistä suurempaan sukupuolten väliseen eriytymiseen tehtävien vaativuuden suhteen.

Taulukko 4.7 Vuonna 2007 tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kuntatyönantajat, (PS I-ryhmässä osuus on pienin, PS4-ryhmässä suurin), lääkärit.

	PS I PS<69,5%	PS2 69,5%≤PS<75,3%	PS3 75,3%≤PS<83,3%	PS4 83,3%≤PS
Kuntatyönantajien lukumäärä	58	59	59	59
Lääkäreiden määrä	1 025	1 937	1 768	4 960
Naisten osuus, %	65,0	61,6	59,0	53,4
Lääkärit per kuntatyönantaja	18	33	30	84
Säännöllisen työajan ansio				
Naiset, €	5 371	5 111	4 732	4 475
Miehet, €	5 948	5 549	5 442	5 320
Naiset/miehet	0,903	0,921	0,870	0,841

Taulukko 4.8, mistä nähdään eri kuntatyönantajien ryhmissä naisten ja miesten keskimääräiset iät ja muodolliset koulutusvuodet, selittää osittain edellä esitettyjä tuloksia. Ryhmässä PS4, missä miesten ja naisten keskimääräiset ansiot ovat pienimmät, lääkärit ovat tyypillisesti 2–3 vuotta muita ryhmiä nuorempia, mutta samalla selvästi pidemmän muodollisen koulutuksen omaavia. Tämä viittaisi siihen, että PS4 ryhmässä on mukana sairaalassa työskenteleviä sekä pienempipalkkaisia erikoistuvia lääkäreitä että suurempipalkkaisia pitkälle koulutettuja erikoislääkäreitä. Myös aiemman tutkimuksen mukaan miesten ja naisten erilainen valikoituminen virkatehtäviin on lääkäreiden keskuudessa keskeinen sukupuolten välisiä palkkaeroja selittävä tekijä.⁷⁶

⁷⁶ Sukupuolten välisistä palkkaeroista lääkäreiden keskuudessa on useita ansiokkaita selvityksiä kuten Vänskä ja Juutinen (2005), Ruskoaho ja Vänskä (2008) sekä Vänskä (2009).

Taulukko 4.8 Naisten ja miesten keskimääräinen ikä ja muodollinen koulutus vuonna 2007, tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kuntatyöntantajat, lääkärit.

Kuntaryhmä	Keskimääräinen ikä		Keskimääräiset koulutusvuodet	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
PS1 (pienin osuus)	48,1	44,6	15,9	15,7
PS2	48,2	44,8	15,9	15,8
PS3	47,0	43,8	16,1	15,8
PS4 (suurin osuus)	45,7	41,4	16,7	16,4

Sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen analysoimiseksi olemme keränneet – vastaavalla tavalla kuin teimme KVTES-alan työntekijöille – lääkäreitä koskevan aineiston, jossa samoihin ryhmiin määritellyjä kuntatyöntantajia seurataan kutakin *ajassa taaksepäin* seitsemän vuotta eli vuoteen 2001. Tilastolliset analyysimme tarkastelevat sukupuolten välisiä keskipalkkaeroja iältään ja koulutukseltaan samankaltaisten naisten ja miesten kesken. Monet muut merkittävät erot lääkäreiden taustassa jäävät kuitenkin palkkaeroon näkyviin. Keskeisin näistä on erot *tehtävien vaativuudessa*, joita erilaiset virkanimikkeet lääkäreiden osalta omalta osaltaan heijastavat.

Taulukossa 4.9 raportoimme iältään ja koulutukseltaan samankaltaisille lääkäreille palkkayhtälöiden tuottamat sukupuolten välisiä palkkaeroja kuvaavat arvot tarkastelemissamme ryhmissä palkkausjärjestelmä uudistuksen 'lähtövuonna' 2001 ja 'loppuvuonna' 2007. Jos esitetyt arvot poikkeavat toisistaan, siitä voi päätellä, että ne ovat analyysissämme olleet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan poikkeavia.⁷⁷ Erot eivät siis ole olleet tilastollisessa merkityksessä yhdenmukaisia.

Taulukko 4.9 Naisten keskimääräisen ansioeron¹ kehittyminen miehiin nähden neljässä tehtäväkohtaisen palkanosuuden suuruuden (PS) mukaan ryhmitellyssä kuntatyöntantajien ryhmässä tilastollisten palkkamallien mukaan, lääkärit, 2001–2007.

	Lääkärit, kuntatyöntantajat		
	$R^2 = 0,35, N = 61\ 147$		
	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron
	2001	2007	supistuminen
	%	%	2001–2007
PS1 (pienin osuus)	-7,6	2,7	10,3
PS2	-1,2	2,8	3,9
PS3	-7,5	-6,6	0,9
PS4 (suurin osuus)	-10,6	-13,2	-2,6
Ero: PS1–PS4	3,0	15,9	12,9

¹Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

77 Suurimmalta osin korkeintaan 1 prosentin virhepäättelyyn liittyvällä riskitasolla.

Taulukon 4.9 mukaan vuosien 2001–2007 välillä *sukupuolten väliset palkkaerot supistuivat* kaikissa muissa ryhmissä lukuun ottamatta ryhmää, jossa tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista oli kaikkein suurin (PS4). Palkkaero supistui merkittävästi, 10,3 prosenttiyksikköä, ryhmässä PS1, jossa oli pienin keskimääräinen tehtäväkohtaisen palkan osuus. Kahdessa ryhmässä PS1 ja PS2 sukupuolten välinen palkkaero kääntyi tarkastelujakson lopussa naisten eduksi; vuonna 2007 naislääkäreillä oli näissä ryhmissä keskimäärin 2,7–2,8 prosenttia perusominaisuuksiltaan samankaltaisia mieskollegoitaan suuremmat säännöllisen työajan ansiot, kun ne lähtövuonna olivat vielä 1,2–7,6 prosenttia miesten keskiansioita pienemmät.

Mitä suurempi tehtäväkohtaisen palkan osuus oli, sitä vähemmän sukupuolten välinen palkkaero supistui tarkasteluajanjaksolla. Ryhmässä PS4, missä tehtäväkohtainen palkka määritti voimakkaimmin lääkäreiden säännöllisen työajan ansioita, sukupuolten väliset palkkaerot kasvoivat 2,6 prosenttiyksikköä. Tämä tulos viittaisi siihen, että tässä ryhmässä sukupuolten eriytyminen eri tehtävien vaativuusluokkiin (ja virkanimikkeisiin) pysyi voimakkaana tai jopa kasvoi tarkasteluajanjaksollamme.

Lääkäreiden osalta palkkausjärjestelmäuudistukseen liittynyt ajanjakso voidaan suurelta osin yhdistää sukupuolten välisten palkkaerojen supistumiseen, jopa samapalkkaisuuden saavuttamiseen joidenkin osaryhmien kesken. Iältään ja koulutukseltaan samankaltaisten mies- ja naislääkäreiden voimakas eriytyminen eri virkanimikkeisiin kuitenkin selvästi edelleen hidastaa sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen yleistä supistumista kuntien lääkäreiden keskuudessa.

4.6 TEKNINEN HENKILÖSTÖ JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT

Kunta-alan teknisen henkilöstön osalta tutkimme palkkausjärjestelmäuudistukseen liittyviä sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymistä kahtena ajanjaksona, vuosien 2002–2008 ja 1996–2002 välillä. Jaamme aiemman käytännön mukaisesti kunnat neljään ryhmään sen mukaan, kuinka suuri keskimäärin teknisen alan kuntatyöntekijöiden *tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista* niissä on ollut vuonna 2008 (tai vaihtoehtoisesti vuonna 2002).⁷⁸ Työpanoksen teemme yhteismitalliseksi keskittymällä näissä analyyseissä *kokoaikaisiin päätoimisiin, täyttä palkkaa saaneisiin kuukausipalkkaisiin* työntekijöihin. Rajoitumme tarkastelemaan vain niitä kuntia, jotka ovat olleet yhtäjaksoisesti koko tarkastelujakson 2002–2008 (tai ajanjakson 1996–2002) mukana aineistossamme.

Taulukossa 4.10 on kuvattu teknisten kuntatyöntekijöiden osalta neljään ryhmään jakamiemme kuntien keskeisiä piirteitä vuonna 2008. Taulukosta ilmenee, että näissä kuntaryhmissä teknisen alan työntekijöistä 17–22 prosenttia oli naisia. Sukupuolten väliset keskimääräiset palkkaerot olivat teknisen alan työntekijöiden keskuudessa kolmesta sopimusalaista kaikkein pienimmät.

⁷⁸ Vuoteen 2002 liittyvät tarkemmat kuvaukset saa pyydettäessä kirjoittajilta.

Taulukosta käy lisäksi ilmi, että kolmessa tarkasteltavassa kuntaryhmässä naisten keskiansiot olivat miesten keskiansioita korkeammat.

Taulukko 4.10 Vuonna 2008 tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kunnat (PS1-ryhmässä osuus on pienin, PS4-ryhmässä suurin), tekninen henkilöstö.

	PS1 PS<81,9%	PS2 81,9%≤PS<85,1%	PS3 85,1%≤PS<88,4%	PS4 88,4%≤PS
Kuntien lukumäärä	122	125	124	127
Teknisen henkilöstön määrä	11 782	4 130	3 076	2 041
Naisten osuus, %	17,1	17,9	19,9	22,1
Tekninen henkilöstö per kunta	94	33	25	16
Säännöllisen työajan ansio				
Naiset, €	2 733	2 661	2 581	2 573
Miehet, €	2 781	2 624	2 535	2 489
Naiset/miehet	0,983	1,014	1,018	1,034

Taulukko 4.11 selittää osaltaan taulukossa 4.10 ilmennyt naisten miehiä keskimääräistä korkeampia säännöllisen työajan ansioita. Teknisen alan naisten muodollinen koulutus oli vuonna 2008 keskimäärin hieman vajaan vuoden miesten koulutusta pidempi.

Taulukko 4.11 Naisten ja miesten keskimääräinen ikä ja muodollinen koulutus vuonna 2008, tehtäväkohtaisen palkanosuuden mukaan ryhmitellyt kunnat, tekninen henkilöstö,

Kuntaryhmä	Keskimääräinen ikä		Keskimääräiset koulutusvuodet	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen
PS1 (pienin osuus)	46,9	47,1	12,5	13,3
PS2	46,6	46,5	12,4	13,2
PS3	47,4	46,7	12,4	13,3
PS4 (suurin osuus)	47,6	45,9	12,3	13,2

Teknisen henkilöstön palkkayhtälöiden tilastollisista analyyseistä nähdään (taulukko 4.12), että kun sukupuolten väliset erot iässä ja koulutuksessa otetaan huomioon, naisten keskiansiot jäävät miesten ansioita pienemmiksi; vuonna 1996 tämä ero oli 15,2 prosenttia. Sukupuolten väliset palkkaerot supistuivat vuosien 1996–2002 välillä ainoastaan ryhmässä PS1, jossa tehtäväkohtaisen palkan osuus säännöllisen työajan ansioista oli kaikkein pienin. Tämä teknisten palkkausjärjestelmäuudistuksen alkuvuosiin liittyvä tulos on samankaltainen KVTES-alan työntekijöille sekä lääkäreille saatujen tulosten kanssa. Pidemmällä aikavälillä, vuosien 2002–2008 aikana, sukupuolten väliset palkkaerot näyttäisivät kaventuneen tasaisesti jokaisessa muodostamassamme kuntaryhmässä, 4,8 prosenttiyksikköä. Tämän tuloksen ei voida kuitenkaan enää ajatella liittyneen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon,

vaan pikemminkin teknisen alan mies- ja naistyöntekijöiden palkkaerojen yleiseen kaventumiseen kyseisellä ajanjaksolla.

Taulukko 4.12 Naisten keskimääräisen ansioeron¹ kehittyminen miehiin nähden neljässä tehtäväkohtaisen palkanosuuden suuruuden (PS) mukaan ryhmitellyssä kuntatyönantajien ryhmässä tilastollisten palkkamallien mukaan, tekninen henkilöstö, 1996–2002 ja 2002–2008.

Kuntaryhmä	Tekniset, kunnat 1996–2002			Tekniset, kunnat 2002–2008		
	R ² = 0,21, N = 179 289			R ² = 0,46, N = 132 875		
	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron	Sukupuolten palkkaero		Palkkaeron
	1996	2002	supistuminen	2002	2008	supistuminen
	%	%	1996–2002	%	%	2002–2008
PS1 (pienin osuus)	-15,2	-11,5	3,7	-11,0	-6,2	4,8
PS2	-15,2	-15,2	0,0	-11,0	-6,2	4,8
PS3	-15,2	-15,2	0,0	-11,0	-6,2	4,8
PS4 (suurin osuus)	-15,2	-15,2	0,0	-11,0	-6,2	4,8
Ero: PS1–PS4	0,0	3,7	3,7	0,0	0,0	0,0

¹ Tulokset on puhdistettu perusosaamisessa esiintyvistä sukupuolten välisistä eroista.

4.7 YHTEENVETO

Yhteenvetona kunta-alan analyysistä voidaan sanoa, että palkkausjärjestelmäuudistusten mahdollistamien uusien palkitsemismuotojen laaja-alaiseen käyttöön kunnissa on liittynyt sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventuminen, joskin sopimusalojen välillä on ollut tässä suhteessa eroja. Tämä myönteinen tulos palkkausjärjestelmäuudistusten ja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen välisestä yhteydestä näyttäisi olleen erityisen ilmeinen lääkäreiden keskuudessa. Merkittävällä osalla naislääkäreistä keskiansiot saavuttivat ja jopa ylittivät perusosaamisensa suhteen samankaltaisten miesten ansiot.

Palkkausjärjestelmäuudistusten mahdollisuudet sukupuolten välisten yleisten keskipalkkaerojen supistamiseen ovat tekemiemme tarkastelujen mukaan kuitenkin rajallisia, ellei uudistuksiin samanaikaisesti liity sukupuolten välillä selkeitä muutoksia tehtävien eriytymisen ja tätä kautta tehtävien vaativuuden suhteen. Palkkausjärjestelmäuudistusten jälkeen analysoimiemme sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehitys viittaisi siihen, että sukupuolten välisissä eroissa tehtävien eriytymisen (segregaation) suhteen ei suuria muutoksia kunta-alalla ole tarkasteluajanjaksollamme tapahtunut. Tässä suhteessa lisäponnistukset ovat tarpeen, kun jatkossa kunta-alalla pyritään sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen supistamiseen.

5 TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINNIN VAIKUTUKSET SUKUPUOLTEN PALK- KAEROON: KAKSI ESIMERKKITAPAUSTA

Mari Kangasniemi
Antti Kauhanen

Yksi keskeisimpiä viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia palkkausjärjestelmissä yksityisellä sektorilla on *työn vaativuuden arviointiin perustuvien tehtäväluokitusten yleistyminen*. Työn vaativuuden arvioinnin mahdollisuuksiin palkkatasa-arvon lisääjänä on kohdistettu Suomessa varsin suuria odotuksia. Työn arviointiin perustuvia palkkausjärjestelmiä on edistetty erityisesti 1990-luvulta lähtien työmarkkinajärjestöjen toimesta. Teknoliateollisuuden työnvaativuuden arviointiin perustuva PARAKE-palkkausjärjestelmä tuli käyttöön jo vuonna 1988, ja esimerkiksi kemianteollisuuden toimihenkilöiden työn vaativuuden arviointiin perustuva järjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1996. Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vuoden 2008 palkkausjärjestelmätiedustelun mukaan noin puolet jäsenyritysten henkilöstöstä on sellaisen palkkausjärjestelmän piirissä, jossa tehtävät sijoitetaan palkkaluokkiin sanallisen palkkaryhmäkuvauksen avulla, ja noin joka kolmas vaativuustekijöitä pisteyttävän järjestelmän piirissä. Vain yksi kymmenestä työskentelee yrityksissä, joissa työn vaativuutta ei arvioida.

Tässä luvussa tarkastellaan työn vaativuuden arviointiin perustuvaan *peruspalkkausjärjestelmään* siirtymisen vaikutuksia sukupuolten väliisiin palkkaeroihin kahdella eri teollisuuden sopimusallalla, kemian perusteollisuuden ja graafisen teollisuuden *työntekijöiden* keskuudessa, joiden työehtosopimuksissa siirryttiin 2000-luvulla tarkkaan vaativuusarvioon perustuvaan tehtäväluokiteluun. Näiden kahden sopimusalan osalta selvitämme Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vuosien 1998–2007 palkka-aineistoon⁷⁹ nojautuen havaittavissa olevia muutoksia miesten ja naisten välisissä palkkaeroissa. Kummallakin alalla tapahtui siis tällä tarkastelujaksolla ajoitukseltaan selkeä ja kattava palkkausjärjestelmämuutos, jossa otettiin käyttöön työntekijöiden työn vaativuuden arviointi.⁸⁰

Palkkausjärjestelmien muutosten hahmottaminen tilastoista ei ole yksinkertaista, koska usein yritykset siirtyvät uuteen palkkausjärjestelmään eri aikaan. Lisäksi jotkut yritykset käyttävät omaa järjestelmää työehtosopimuksissa määritellyn järjestelmän rinnalla. Palkkausjärjestelmäudistuksen toteuttamisen aikana tilastoissa voi siksi olla 'sumuvaihe', jolloin esiintyy rinnakkain eri järjestelmien mukaisia luokituksia.⁸¹ Olemme tästä syystä valinneet sellaiset toimialat ja havainnot, joissa aineiston perusteella näyttäisi tapahtuneen selkeä muutos käytetyissä tehtäväluokituksissa ja havaitut luokitukset näyttäivät vastaavan työehtosopimuksissa määriteltäviä luokituksia.

79 Aineiston tarkempi kuvaus löytyy muun muassa teoksesta Asplund ja Böckerman (2008).

80 Toimihenkilöitä ei siis ole tarkasteluun sisällytetty.

81 Haapasalmi, Hakonen ja Haikala (2010).

Pyrimme ennen kaikkea selvittämään, muuttuiko se sukupuolten välinen palkkaero, joka ei selity työntekijöiden ja työpaikkojen muilla ominaisuuksilla, kahden teollisuudenalan työtehtävien uuden luokittelun seurauksena. Tietääksemme aikaisempaa aivan vastaavaa tutkimusta Suomen osalta ei ole tehty. Lahti, Tarumo ja Jämsén (2006) tarkastelivat vaativuuden arvioinnin käyttöönottoprosesseja ja kehittämishaasteita ja analysoivat myös joitakin palkka-aineistoja. Aineistoa heidän tutkimukseensa oli kuitenkin kerätty vain muutamasta organisaatiosta. Sen sijaan meillä on käytettävissä jotakuinkin koko teollisuudenalan kattava aineisto, joten tulosten voidaan katsoa olevan jossain määrin enemmän yleistettävissä ainakin ko. toimialojen osalta. Meillä on myös suuri määrä havaintoja sekä ajalta ennen että jälkeen palkkausjärjestelmämuutoksen, mikä mahdollistaa luotettavan tilastolliseen analyysiin perustuvan arvion muutoksen vaikutuksista.

5.1 TEHTÄVIEN VAATIVUUS JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT AIEMMAN TUTKIMUSTIEDON VALOSSA

Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu ajatukseen, että tehtävien sisältöä johdonmukaisesti ja analyyttisesti arvioimalla voidaan tarkemmin mitata niiden suhteellinen tuottavuus ja asettaa palkat oikeiksi. Tämä ajatus alkoi laajemmassa määrin saada kannatusta Yhdysvalloissa jo 1970-luvulla. Samapalkkaisuuslakien tehokas soveltaminen edellyttää myös sitä, että voidaan jotenkin määritellä samanarvoiset tehtävät.⁸² Toisaalta organisaatioiden sisällä on joka tapauksessa tehtävien sukupuolijakaumasta riippumatta tarvetta menetelmille, joilla määritetään eri tehtävien oikea suhteellinen palkkaus, koska tuottavuuden mittaaminen suoraan on usein ongelmallista.

Tehtävien vaativuuden arvioinnin rooliin palkkaerojen kaventamisessa on kohdistunut optimismia. Aikaisempi empiirinen tutkimus kohdistuu suurelta osin Yhdysvalloissa ja Kanadassa tehtyihin kokeiluihin, enimmäkseen joidenkin osavaltioiden julkisella sektorilla. Ehrenberg (1988) toteaa yhteenvedossaan, että ekonometriset tutkimukset osoittavat 'comparable worth' eli työn vaativuuden arvioinnin käytäntöjen tuottaneen vaatimattoman kaventumisen sukupuolten palkkaeroon lyhyellä aikavälillä. Pitkällä aikavälillä suhteellisten palkkojen muutos saattaisi vaikuttaa myös ammatteihin suuntautumiseen ja vaikutukset saattaisivat olla laajempia ja monimutkaisempia. Toisaalta esimerkiksi Australiassa toteutetun julkisen sektorin työn vaativuuden arvioinnin osalta vaikutukset sukupuolten palkkaeroon näyttävät Jacobsenin (2007) mukaan olleen selvästi positiivisia. Baker ja Fortin (2004) tutkivat puolestaan Ontarion osavaltiossa toteutettua sekä julkista että yksityistä sektoria koskevaa työn vaativuuden arviointia, ja toteavat vaikutukset varsin pieniksi, mikä tosin luultavasti osin johtui siitä, että lain toteutus ei aina vastannut sen tarkoitusta. Näitä tuloksia on kuitenkin vaikea yleistää Suomea koskeviksi, koska työmarkkinoiden instituutiot ovat varsin erilaisia: työehtosopimukset

82 Lahti, Tarumo ja Jämsén (2006).

tarjoavat Suomessa tehokkaan kanavan vaativuuden arvioinnin toimeenpääntoon, joskin lähinnä toimialojen sisällä. Siksi on tärkeä erikseen tarkastella käytäntöjen vaikutusta Suomessa.

Monessa tutkimuksessa on todettu, että suuri osa sukupuolten palkkaerosta johtuu Suomessa naisten ja miesten erilaisista työtehtävistä, ja toisaalta siitä, että naisvaltaiset tehtävät ja alat ovat tyypillisesti huomattavasti huonommin palkattuja.⁸³ Tämä ilmiö on havaittavissa muissakin maissa.⁸⁴ Sukupuolten eriytyminen eri tehtäviin (segregaatio) herättää kysymyksen siitä, onko toisaalta työtehtävien suhteellinen palkkaus oikea. Vanhastaan on esitetty mahdollisuutta, että koska työn tuottavuuden tarkka mittaaminen eri tehtävien ja työntekijöiden välillä on vaikeaa, perustuu eri työtehtävien palkkaus suuressa määrin perinteisiin näkemyksiin ja oletuksiin niiden tuottavuudesta. On usein esitetty, että naisvaltaiset työt mielletään perusteettomasti vähemmän tuottaviksi.

5.2 ESIMERKKI 1: KEMIAN PERUSTEOLLISUUS

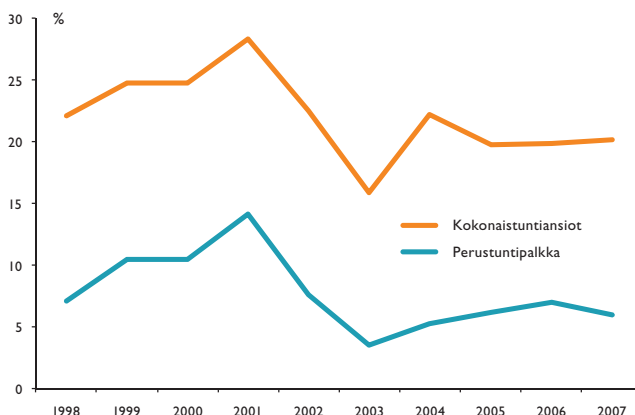
Kemian perusteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksissa siirryttiin 1.2.2001 uuteen tehtävien luokittelujärjestelmään, joka perustuu työn vaativuuden arviointiin. Työehtosopimukseen tosin sisällytettiin mahdollisuus säilyttää myös yrityskohtainen järjestelmä, mikä osassa yrityksiä tehtiinkin. Vanhassa järjestelmässä tehtävät jaettiin kahdeksaan luokkaan, joiden määritelmät perustuivat lähinnä vaadittavan kokemuksen ja koulutuksen pituuteen. Uusi järjestelmä taas on pisteytykseen perustuva työnvaativuusluokitus, jossa pisteytyksen elementteinä ovat osaaminen, laajuus ja monialaisuus, vastuu, vuorovaikutus, olosuhteet ja kuormitus. Analyysistä on poistettu ne yritykset, joissa aineiston perusteella näyttää olevan käytössä jokin muu kuin sopimuksissa kuvailtu tehtäväluokitus, eli käytännössä jokin oma luokitusjärjestelmä.⁸⁵ Jäljelle jäävä työntekijöiden määrä on 2 563, joista naisia on 13 prosenttia. Koska merkittävä osa työntekijöistä havaitaan useana vuonna, vuosi–työntekijä-havaintojen kokonaismäärä on 12 953.

Työn vaativuuden arviointi vaikuttaa ensisijaisesti *tehtäväkohtaiseen palkanosaan*. Olemme tehneet kaikki tarkastelut sekä perustuntipalkalle, joka ei sisällä ylityö-, sunnuntai- tai olosuhdekorvauksia eikä myöskään tulospalkkoja tai luontoisetuja, että kokonaistuntiansiolle, johon sisältyvät peruspalkan päälle maksettavat erät työtuntia kohden laskettuina. Vaikka tehtäväluokitus vaikuttaa suoraan lähinnä tehtäväkohtaisiin peruspalkkoihin, jälkimmäinen palkkakäsite kuvastaa paremmin todellisuudessa toteutunutta palkkatas-arvoa. Tulokset olivat kuitenkin molempia palkkakäsitteitä käyttäen melko samanlaisia ja tulosten raportoinnissa keskityimme erityisesti perustuntipalkkaa koskeviin tuloksiin.

83 Esimerkiksi Korkeamäki ja Kyrrä (2005, 2006) sekä Asplund et al. (2008).

84 Meyersson Milgrom, Petersen ja Snartland (2001).

85 Aineistosta olemme lisäksi poistaneet kokonaistuntiansioiden perusteella ne äärihavainnot, jotka todennäköisesti ovat virheellisiä tai harhaanjohtavia, sekä ne havainnot, joiden osalta on puuttuvia tietoja analyysissä käytettyjen taustatekijöiden arvoista.



Kuvio 5.1 Kemian perusteollisuuden työntekijät: sukupuolten keskipalkkojen ero (% miesten keskipalkasta) eri palkkakäsitteillä mitattuna.

Kuviossa 5.1 on esitetty sukupuolten keskituntipalkkojen ja keskituntiansioiden prosentuaalinen ero kemian perusteollisuuden työntekijöiden osalta. Kuvattu prosenttiluku kertoo siitä, kuinka monta prosenttia miesten keskipalkasta sukupuolten välinen keskipalkkojen ero on. Naisten keskipalkka on miesten keskipalkkaa alempi, eli mitä suurempi kuviossa kuvattu palkkaero, sitä heikompi on naisten suhteellinen palkka-asema. Palkkaero nousi vuoteen 2001 asti ja laski sen jälkeen jyrkästi vuoteen 2003, jonka jälkeen se tasaantui hieman havaintoperiodin alkua alemmalle tasolle.

Havaittavissa oleva sukupuolten välinen palkkaero ei välttämättä ole osoitus palkkasyrjinnästä, koska kemian perusteollisuuden nais- ja miestyöntekijät saattavat olla palkan määräytymisen kannalta keskeisiltä ominaisuuksiltaan hyvinkin erilaisia. Havaitun keskipalkkaeron tarkempaan analyysiin käytimme siksi tilastollista mallia, jonka avulla pystyimme sukupuolen lisäksi vakioimaan muita palkkaan vaikuttavia taustatekijöitä: ikä, muodollinen koulutus, nykyisen työsuhteen kesto, havaintovuosi ja työpaikan sijainti (lääni). Analyysistä saadusta ns. 'naiskertoimesta' nähdään sukupuolten jäljelle jäävä palkkaero, kun näissä taustatekijöissä esiintyvien sukupuolierojen vaikutus on puhdistettu pois.⁸⁶ Tässä siis vertaillaan edellä mainituilta ominaisuuksiltaan samankaltaisten naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa.

Sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttavat lisäksi työntekijöiden jakautuminen eri tehtäviin ja näiden tehtävien suhteelliset tehtäväkohtaiset palkat. Kemian perusteollisuuden naistyöntekijöistä miehiä suurempi osa on alemmissa tehtäväluokissa sekä uudessa että vanhassa järjestelmässä. Tarkasteluajanjaksolla kuitenkin korkeammissa tehtäväluokissa olevien osuus kemianteollisuudessa työskentelevistä naisista on kasvanut. Sen sijaan miesten kohdalla eri tehtäväluokkien osuudet ovat pysyneet suhteellisen tasaisina kummankin järjestelmän aikana.

⁸⁶ Naiset ansaitsevat tyypillisesti vähemmän kuin miehet, joten tämä naiskerroin on pääsääntöisesti negatiivinen. Kuviossa 5.2 on kuitenkin selvyden vuoksi kuvattu sen vastaluku sukupuolten palkkaeron havainnollistamiseksi samalla tavoin kuin kuviossa 5.1. Eli jos naiskertoimen suuruus on -0,15 eli sukupuolten keskipalkkaero on noin 15 prosenttia (miesten eduksi), kuviossa sen suuruus on 0,15. Kerroin ei ole aivan tarkalleen sama kuin sukupuolten prosentuaalinen palkkaero, mutta ero on havaituilla kertoimen arvoilla merkitykseltön.

On kuitenkin huomattava, että analyysissä emme vakioi työtehtävää. Mikäli työn arviointi on nostanut alan naisvaltaisten tehtävien suhteellisia palkkoja, keskeisiltä ominaisuuksiltaan samankaltaisten nais- ja miestyöntekijöiden välisen palkkaeron on pitänyt kaventua järjestelmämuutoksen yhteydessä. Näin käy jos esimerkiksi naisvaltaiset tehtävät yrityksissä on tyyppillisesti aiemmassa järjestelmässä luokiteltu hyvin alhaisen vaativuustason tehtäviksi, mutta työn vaativuuden arvioinnin myötä nämä tehtävät nousevat vaativuusluokkahierarkiassa ylemmäs ja niiden suhteellinen palkka nousee. On toki myös mahdollista, että vaikka tehtävien vaativuushierarkiaa korjataan johdonmukaisemmaksi ja loogisemmaksi, tällä ei ole erityistä vaikutusta naisvaltaisiin tehtäviin tai vaikutus naisten suhteellisiin palkkoihin voi olla jopa negatiivinen.

Vertailun vuoksi estimoimme lisäksi tilastollisen mallin, jossa otimme huomioon myös sukupuolten väliset erot työtehtävien osalta. Tässä mallissa otetaan huomioon siis sekä vanhassa että uudessa tehtäväluokituksessa olevat tehtäväluokat ja niiden keskimääräinen vaikutus palkkoihin. Jäljelle jäävään selittämättömään sukupuolten palkkaeroon ei uuden tehtäväluokittelun käyttöönoton pitäisi vaikuttaa, koska tehtävien vaikutus palkkaan on ylipäänsäkin puhdistettu pois. Jäljelle jäävän selittämättömän palkkaeron muutosten voidaan ajatella johtuvan mallin ulkopuolelle jäävistä seikoista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi syrjinnän tai työntekijöiden havaitsemattomien ominaisuuksien tai niiden palkkavaikutusten muutokset. Mainittakoon kuitenkin, että tehtäväluokkien ja muiden malliin sisällytettyjen ominaisuuksien palkkavaikutuksen oletetaan tässä laskelmassa pysyvän samana yli ajan ja olevan sama molemmille sukupuolille.

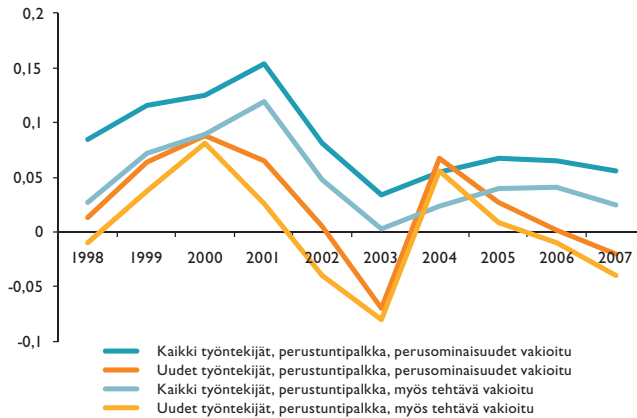
Tehtäväkohtaisten palkkojen muutokset todennäköisesti näkyvät kaikista selvimmin uusien työntekijöiden palkkauksen kohdalla. Siksi tarkastelimme vielä erikseen kemian perusteollisuuden uusia työntekijöitä.⁸⁷ Uusien työntekijöiden määrä on kuitenkin aineistossamme suhteellisen vähäinen (1 165, joista vain 223 eli 19 prosenttia on naisia), joten näihin tuloksiin liittyy kemian perusteollisuuden osalta hyvin suurta satunnaisuutta.

Keskeisimmät tulokset on esitetty kuviossa 5.2. Kemian perusteollisuuden nais- ja miestyöntekijöiden keskimääräinen selittämätön palkkaero ei oleellisesti laske samanaikaisesti uuden tehtäväluokituksen käyttöönoton kanssa. Palkkaero, jossa myös työtehtävissä esiintyvät sukupuolierot on otettu huomioon, noudattelee hyvin samanlaista kehityskulkua kuin palkkaero, jossa tehtäviä ei ole vakioitu. Näyttää siis siltä, että sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehityksen taustalla on lisäksi muitakin tekijöitä kuin pelkän tehtäväluokituksen ja tehtäväjakauman muutokset.

Kaikkien työntekijöiden osalta sukupuolten keskimääräinen palkkaero ei näytä kaventuneen välittömästi kemian perusteollisuuden siirryttyä uuteen työn arvioinnin järjestelmään. Sen sijaan alan uusien työntekijöiden kohdalla se laski heti vuonna 2001, muuttuen myöhemmin itse asiassa niin, että naisten

87 Työntekijä määritellään 'uudeksi', jos hänet havaitaan ensimmäistä kertaa tarkastelujakson aikana ja hänen nykyinen työsuhteensa on kestänyt alle kaksi vuotta.

keskipalkat olivat jopa hieman korkeammat joinakin vuosina. Tämä viittaisi siihen, että uusien rekrytointien kohdalla palkkausjärjestelmämuutos on saattanut johtaa sukupuolten välisen palkkaeron kaventumiseen.



Kuvio 5.2 Kemian perusteellisuuden työntekijät: sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kehitys eri ryhmässä erityyppisten taustamuuttujien vakioinnin jälkeen.

Peruslaskelmien lisäksi tehtiin analyysi, jossa otettiin huomioon se, että tuottavuus vaihtelee työntekijöiden välillä. Tässä analyysissä tarkasteltiin palkkojen vaihtelua samoista työntekijöistä tehtyjen havaintojen kesken, eikä siis kaikkien työntekijöiden välillä. Toisin sanoen tarkasteltiin kemian perusteellisuudessa useampana vuonna työskennelleiden työntekijöiden palkassa keskimäärin tapahtuneita muutoksia uuden työnarviointijärjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Myös nämä laskelmat viittaavat naisten suhteellisten palkkojen lievään nousuun uudessa järjestelmässä.

Keskeisimmät päätelmät voidaan tiivistää seuraavasti. Kemian perusteellisuuden työntekijöiden työn vaativuuden arvioinnin muutos ei ainakaan välittömästi pienentänyt sukupuolten välistä keskipalkkaeroa. Sen sijaan uusien työntekijöiden osalta näin näyttäisi käyneen, joskin heidän määränsä on aineistossa hyvin pieni, mistä syystä tulokseen liittyy paljon epävarmuutta. Toisaalta järjestelmän muutosta seurasi viipeellä muutaman vuoden jakso, jolloin sukupuolten väliset keskipalkkaerot pienenevät. Samanaikaisesti nais-työntekijöiden tehtäväjakauma kuitenkin muuttui siten, että korkeamman vaativuuden tehtävissä olevien naisten osuus kasvoi. Aineiston perusteella ei voida varmasti sanoa, oliko tämä seurausta uudesta palkkausjärjestelmästä. Tuloksia tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon vielä sellainen seikka, että pelkästään keskipalkkaerojen vertailu ennen ja jälkeen järjestelmämuutoksen ei ota huomioon sitä, että mahdollisesti sukupuolten välisten palkkaerojen vuosina 1998–2000 havaittu nouseva trendi olisi jatkunut ilman palkkausjärjestelmämuutoksia pidempäänkin. On myös heikkoja todisteita siitä, että uusi järjestelmä on keskimäärin hieman nostanut naisten palkkoja, kun sukupuolten välisiä palkkaeroja tarkastellaan samojen henkilöiden palkkakehityksen valossa.

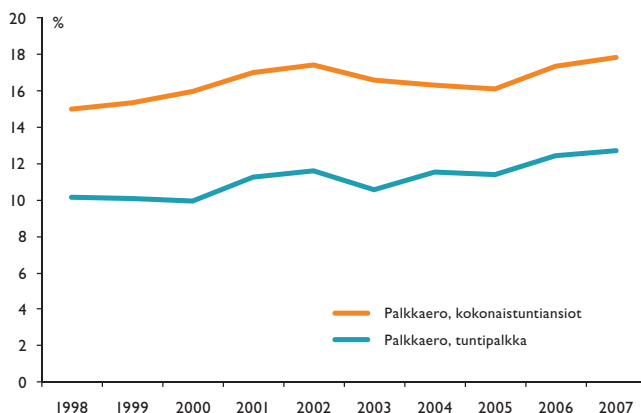
5.3 ESIMERKKI 2: GRAAFINEN TEOLLISUUS

Graafisen teollisuuden työntekijöiden uuteen palkkausjärjestelmään oli työehtosopimuksen mukaan siirryttävä 1.3.2006, joskin aikaisempikin siirtyminen oli mahdollista. Suurin osa yrityksistä siirtyikin uuteen järjestelmään vuonna 2006. Vanhassa järjestelmässä tehtävät jaoteltiin luokkiin pitkälti nimikkeiden perusteella. Uudessa järjestelmässä sen sijaan tehtävät luokitellaan sen perusteella, missä määrin tehtävä edellyttää osaamista, vuorovaikutusta sekä vastuuta ja itsenäistä tehtävien hallintaa. Lisäksi samanaikaisesti palkkausjärjestelmäuudistuksen yhteydessä poistettiin paikkakuntakalleusluokat, jolla saattoi myös olla merkitystä joidenkin tehtävien suhteelliselle palkkaukselle.

Samoin kuin kemian perusteollisuuden tapauksessa, aineistona olemme käyttäneet EK:n työntekijöitä koskevia palkkatilastoja. Aineistosta poistimme puutteelliset ja äärihavainnot sekä ne työntekijät, jotka aineiston mukaan olivat AKT:n sopimuksen piirissä tai kesätyöläisiä tai harjoittelijoita. Kaikkiaan havaittuja työntekijöitä on 13 144, joista naisia on noin kolmasosa. Vuosi-työntekijä -havaintojen kokonaismäärä on 64 243.

Uuden tehtäväluokituksen mukaisia havaintoja on jonkin verran jo vuosina 2004 ja 2005, mutta vuodesta 2006 lähtien lähes kaikki graafisen teollisuuden työntekijät ovat olleet järjestelmän piirissä. Verrattuna kemian perusteollisuuden vastaavaan aineistoon, tämä aineisto on siis siinä mielessä parempi, että periaatteessa olisi ollut mahdollista tarkastella samalla hetkellä yrityksiä, joissa uusi järjestelmä oli otettu käyttöön ja sellaisia, joissa vielä ei ollut niin tehty. On kuitenkin varsin todennäköistä, että varhain uuteen järjestelmään siirtyneet yritykset ovat jollain tapaa erilaisia kuin muut, mistä syystä tällainen uuden järjestelmän piiriin siirtyneiden ja ei-siirtyneiden yritysten vertailu ei välttämättä tuottaisi luotettavia tuloksia. Alan analyysissa olemme kuitenkin ottaneet huomioon myös nämä siirtymävuoden erot yritysten välillä.

Kuviossa 5.3 on kuvattu sukupuolten välisiä keskipalkkaeroja graafisen teollisuuden työntekijöillä. Keskimääräinen palkkaero on tarkasteluajanjakson aikana kasvanut hieman ollen periodin lopussa hieman korkeammalla tasolla kuin sen alussa. Vuoden 2002 jälkeen sukupuolten välinen palkkaero kaventui hieman, noustun kuitenkin myöhemmin takaisin aiemmalle tasolle.

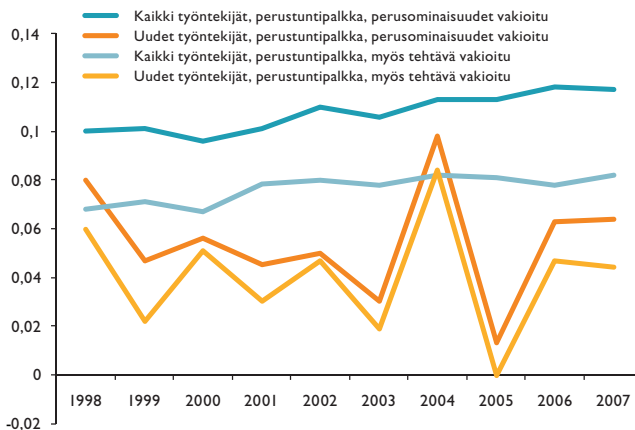


Kuvio 5.3 Graafisen teollisuuden työntekijät: sukupuolten keskipalkkojen ero (% miesten palkasta) eri palkkakäsitteillä mitattuna.

Kuten kemian perusteollisuuden osaltakin, estimoimme graafisen teollisuuden työntekijöille tilastollisen mallin, jonka avulla vakioimme iän, muodollisen koulutuksen ja nykyisen työsuhteen keston sekä sijainnin (läänin) vaikutuksen palkkoihin ja sitä kautta sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Graafisen teollisuuden osalta teimme analyysit niin, että lisäksi vakioimme kunkin yrityksen keskimääräisen palkkatason yli ajan, koska tämä vähensi paljon sukupuolten palkkaeron selittämätöntä vaihtelua.⁸⁸

Kuviossa 5.4 on esitetty tällä tavoin saatu sukupuolten keskipalkkaero vuosina 1998–2007 sekä vastaava palkkaero työtehtävien vakioimisen jälkeen. Lisäksi laskelmissa on huomioitu jo vuonna 2004 tai 2005 uuden järjestelmän käyttöönottaneet yritykset. Kuviossa järjestelmämuutoksen mahdollisen vaikutuksen sukupuolten väliseen keskimääräiseen palkkaeroon pitäisi siksi näkyä vuosien 2005 ja 2006 välillä tapahtuvana muutoksena. Sukupuolten palkkaero on kuitenkin hyvin tasainen vuodesta 2004 lähtien ja kun työtehtävät vakioidaan niin jo vuodesta 2002 lähtien.

Kuten kemian perusteollisuuden osaltakin, tarkastelimme vielä erikseen graafiseen teollisuuteen tulleet uusia työntekijöitä. Heitä oli aineistossamme 4 812, joista naisia 1 766 eli 37 prosenttia. Vuonna 2006 ei perustuntipalkan osalta havaita erityistä laskua nais- ja miestulokkaiden palkkaerossa vuoteen 2005 verrattuna. Toisin kuin kemian perusteollisuudessa uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto ei graafisessa teollisuudessa näytä vaikuttaneen oleellisesti sukupuolten välisiin keskipalkkaeroihin myöskään uusien työntekijöiden kohdalla.



Kuvio 5.4 Graafisen teollisuuden työntekijät: sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kehitys eri ryhmässä erityyppisten taustamuuttujien ja yritysvaikutusten vakioinnin jälkeen.

Kuten kemian perusteollisuudessaakin, tarkastelimme myös palkan keskimääräisiä muutoksia uuteen järjestelmään siirryttäessä samasta työntekijästä tehtyjen havaintojen sisällä. Järjestelmän muutos näyttäisi tällöin lähinnä lisänneen sukupuolten välistä palkkaeroa miesten eduksi. Sama ilmiö on kuitenkin havaittavissa, vaikka työtehtävät vakioidaan. Palkkaeron kasvu siis todennäköisesti johtuu muistakin tekijöistä kuin tehtäväluokituksen

88 Kemian perusteollisuuden osalta tällainen analyysi ei tuottanut merkittävästi erilaisia tuloksia.

muutoksesta, ja mahdollisesti heijastelee vain ylipäänsä tutkittavan periodin aikana kokonaisuudessaan hieman kasvanutta palkkaeroa.

Keskeisimmät päätelmämme voidaan tiivistää seuraavasti: graafisen teollisuuden osalta työnarvointijärjestelmän muutos ei näytä välittömästi keskimäärin parantaneen naistyöntekijöiden suhteellista palkka-asemaa. Myöskään graafisen teollisuuden osalta ei havaita selviä trendejä naisten ja miesten tehtäväjakauksissa. Aineistossamme ei kuitenkaan ole saatavilla kovin montaa vuosihavaintoa järjestelmämuutoksen jälkeen, mistä syystä emme ole voineet selvittää sen mahdollisia pidemmän aikavälin seurauksia.

6 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄUUDISTUS JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT

Rita Asplund
Reija Lilja

Teknolohiateollisuus tarjoaa palkkausjärjestelmämuudistusten vaikutusten selvittämiseen erityisen kiinnostavan vertailukohteen ennen kaikkea siksi, että se edustaa kansainvälistä, vahvasti eturintaman tutkimukseen ja kehitykseen panostavaa alaa, jossa huippuosaamisen merkitys tuottavuuden ja kannattavuuden edistämässä on ratkaisevaa. Korkean tuottavuuden ylläpitäminen ja parantaminen kovan kansainvälisen kilpailun globaaleilla markkinoilla edellyttää henkilökunnan erityisosaamisen tehokasta hyödyntämistä riippumatta siitä, onko osaava henkilö mies vai nainen. Tutkimuksissa onkin osoitettu, että kilpailun lisääntyminen kansainvälisen kaupan ja globalisaation kautta on vahvistanut naisten asemaa työmarkkinoilla.⁸⁹

Teknolohiateollisuuden voimakas kasvu 1990-luvun alun laman jälkeen on näkynyt vahvasti myös sen merkityksessä työnantajana. Vaikka teknolohiateollisuus on säilynyt kovin miesvaltaisena alana, se on ajan myötä muodostunut merkittäväksi työnantajaksi myös naisille. Teknolohiateollisuus työllistää nykyään huomattavan määrän koko teollisuuden niin mies- kuin myös naistoimihenkilöistä.

Teknolohiateollisuudelle on ominaista myös se, että sen palkkarakenne on muuttunut olennaisesti kahden viimeisen vuosikymmenen aikana. Näkyvin muutos on alan toimihenkilöiden välisten palkkaerojen (eli palkkahajonnan) tuntuva kasvu 2000-luvun alussa.⁹⁰ Muutokset ovat kuitenkin olleet huomattavasti suurempia kokonaisansioilla mitattuna. Tämä kertoo siitä, että säännöllisen työajan palkan päälle maksettavien erilaisten lisien – kuten tulos- ja voittopalkkioiden – palkkaeroja kasvattava merkitys on korostunut. Edelleen, vaikkakin kokonaisansioiden erot ovat kasvaneet niin korkea-, keski- kuin myös matalapalkkaisten toimihenkilöiden välillä, niin muutos on ollut selvästi suurin teknolohiateollisuuden korkeapalkkaisten toimihenkilöiden ryhmässä.

Huomionarvoista tässä yhteydessä on erityisesti se, että nämä muutokset ovat olleet hyvin samantapaisia teknolohiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden keskuudessa.⁹¹ Tämä on puolestaan heijastunut naistoimihenkilöiden suhteelliseen palkka-asemaan, joka on vahvistunut erityisesti alan korkeapalkkaisten ryhmässä. Mutta tästä myönteisestä kehityksestä huolimatta teknolohiateollisuuden naistoimihenkilöiden keskipalkkataso on edelleen sel-

89 Black ja Brainerd (2004) sekä Asplund, Lilja, Savaja ja Suoniemi (2008).

90 Asplund ja Böckerman (2008).

91 Asplund (2008).

västi alhaisempi kuin miestoimihenkilöiden läpi koko palkkajakauman eli sen kaikissa pisteissä. Lisäksi miestoimihenkilöiden palkkaetu kasvaa tun-
tuvasti palkkatason noustessa eli on pienin matalapalkkaisten ryhmässä ja
suurin korkeapalkkaisten joukossa. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat kor-
keapalkkaisten ryhmässä vieläkin suurempia, jos palkkakäsitteenä käytetään
säännöllisen työajan palkan sijaan kokonaisansioita.

Teknologiaateollisuuden naistoimihenkilöiden suhteellisen palkka-aseman
vahvistuminen erityisesti alan korkeapalkkaisten ryhmässä herättää kysymyk-
sen siitä, mikä yhteys tällä tuloksella mahdollisesti on teollisuustoimihengi-
löiden vuonna 2002 toteutetun palkkausjärjestelmäuudistuksen kanssa, jonka
myötä teollisuusyritysten toimihenkilöiden tehtävien vaativuuden arviointi
irrotettiin vanhoista tehtävänimikkeistä. Tilalle otettiin käyttöön uusi tehtävä-
nimikkeistö, joka määritteli neljä, yhteneväisin kriteerein käytettävää tehtävien
vaativuustasoluokkaa.⁹² Neliportaisen vaativuustasoluokituksen lähtökohtana
oli tehtävien sisällön perusteella arvioitu, tehtävien edellyttämä ammattitaito.
Tehtävien vaativuuden arviointiin tuli keskeisesti vaikuttaa, minkälaisia työ-
tehtäviä toimihenkilöt suurimmaksi osaksi käytännössä tekevät ja minkälaista
(kokemuksen tai koulutuksen avulla hankittua) perusosaamista nämä tehtävät
edellyttävät. Tarkoituksena oli, että nimikkeistöuudistus palvelisi sekä palk-
katilastointia että yritysten sisäisiä henkilöstötoiminnan suunnittelutarpeita.⁹³

Tämän luvun analyyseissä pyrimme arvioimaan, missä määrin ja minkä
mekanismien kautta vuonna 2002 käyttöön otettu tehtävänimikkeistön uudis-
tus on heijastunut teknologiaateollisuuden toimihenkilöiden palkkakehitykseen
ja erityisesti sukupuolten välisiin palkkaeroihin.⁹⁴ Uudistuksen yhteydessä
tapahtuneet muutokset palkkojen rakenteessa ja sukupuolten välisissä palk-
kaeroissa ovat erityisen kiinnostavia juuri teknologiaateollisuuden osalta, sillä
kansainvälisen kehityksen eturintamassa toimivan toimialan muutoksina ne
myös osittain ennakoivat teollisuustoimihenkilöiden palkkarakenteen yleistä
kehitystä ja muutossuuntaa.

Analyyysiemme lähtökohtana käytämme Elinkeinoelämän keskusliiton (EK)
keräämää teknologiaateollisuuden toimihenkilöitä koskevaa palkka-aineistoa
vuosilta 2002 ja 2007. Selvitämme ensin nais- ja miestoimihenkilöiden reaa-
listen kokonaisansioiden kehitystä *viisi vuotta* uudistuksen jälkeen, ajanjaksolla
2002–2007. Pyrimme erityisesti arvioimaan, mikä merkitys perusosaamisella
ja toisaalta käyttöön otetulla tehtävien vaativuustasoluokituksella on naisten
ja miesten kokonaisansioiden reaalkasvun selittäjinä ollut. Tätä taustaa vasten
analysoimme sen jälkeen erikseen, kuinka merkittävä rooli tehtävien vaati-
vuustasoluokituksella on sukupuolten välisten ansioerojen muodostumisessa.

Käyttämämme tilastomenetelmä mahdollistaa sen, että voimme tarkas-
tella palkkakehitystä ja sukupuolten välisten palkkaerojen muutoksia *koko*

92 Teknologiaateollisuuden toimihenkilöiden toimen vaativuuden *perusmittarina* käytetään 10-portaista METTO-
VA -toimivaativuusmittaria, joskin paikallisesti voidaan sopia muun mittarin käytöstä. Palkkatilastoseurannassa
käytetty tehtävien vaativuuden neliportainen mittari on harmonisoitu, kaikkia teollisuuden toimihenkilöitä kos-
keva yhteneväinen mittari.

93 Katso <http://www.ek.fi/www/fi/tyoelama/palkat/kyselyt/nimikkeistot/tehtavanimikkeisto.php>

94 Teknologiaateollisuuden toimihenkilöitä koskevan aiemman tutkimuksemme mukaan tehtävänimike ei selittänyt
lainkaan sijoittumista vaativimpiin tehtäviin, katso Asplund, Lilja, Savaja ja Suoniemi (2008).

palkkajakaumalla. Tämän ansiosta pystymme erikseen arvioimaan, onko miesten ja naisten palkkakehitys ollut selkeästi erilaista esimerkiksi korkea-, keski- tai matalapalkkaisilla toimihenkilöillä. Vastaavasti pystymme selvittämään, ovatko korkea-, keski- tai matalapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden väliset palkkaerot kehittyneet likimain samalla vai selvästi eri tavoin. Tällainen koko palkkajakaumaa koskeva tieto on tehtävien vaativuuden vaikutusten arvioinnin kannalta erityisen hyödyllistä. Analyysiemme pohjalta pystymme suoraan osoittamaan, keiden toimihenkilöiden osalta uudistuksen luomat uudet myönteiset mahdollisuudet ovat viiden vuoden sisällä näkyneet vahvimmin ja keiden vähiten, jos lainkaan.

6.1 TEKNOLOGIATEOLLISUUSTOIMIHENKILÖT TEHTÄVIEN VAATIVUUSTASOLUOKITUKSESSA

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämä teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskeva palkka-aineisto vuosilta 2002 ja 2007 on analyysiemme lähtökohtana. Aineistostamme olemme rajanneet pois teknologiateollisuuden osa-aikaiset toimihenkilöt, koska heidän osuutensa on hyvin pieni (noin 1,5 prosenttia vuonna 2007). Kokoaikaisia toimihenkilöitä aineistossamme on yhteensä 52 273 vuonna 2002 ja 57 072 vuonna 2007.

Erityisen hyödyllistä EK:n aineistossa on se, että se sisältää yksityiskohtaiset tiedot kunkin toimihenkilön palkkausperusteista eli säännöllisen työajan ansioiden lisäksi myös tämän peruspalkan päälle maksettavista erilaisista palkkaneristä. Näistä palkkaneristä merkittävän ryhmän muodostavat maksetut tulos- ja voittopalkkiot.

Vuonna 2002 käyttöön otettu teollisuuden kaikkia toimihenkilöitä koskeva yhtäläinen tehtävien *vaativuustasoluokitus* erittelee neljä tasoa:

1. *Yritysten ja muiden toimintayksiköiden johtaminen*, joka edustaa neljästä vaativuustasosta ylintä. Johtavien toimihenkilöiden pääasiallisena tehtävänä on yrityksen, organisaation, osaston, tuotantolinjan yms. toiminnan johtaminen. Johtavilla toimihenkilöillä on yleensä laaja alan työkokemus ja usein myös korkeakoulututkinto. Huomionarvoista kuitenkin on, että tähän ryhmään ei kuulu yritysten ylin johto, joka ei ole ylipäänsä mukana EK:n toimihenkilöaineistossa.
2. *Erityisasiantuntijat*, joiden asema edellyttää yleensä alan perusteellista asiantuntemusta sekä menettelytapojen, tuotantoprosessien ja teorioiden hyvää hallintaa. Näihin voi sisältyä ajoittain myös johtamista. Erityisasiantuntijalla on yleensä monipuolinen alan työkokemus ja usein myös ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa suoritettu tutkinto.
3. *Asiantuntijat*, joiden asema edellyttää alan käytännön asiantuntemusta sekä menettelytapojen ja tuotantoprosessien hyvää hallintaa. Asiantuntijalla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös alimman korkea-asteen koulutus.

4. *Asiainhoitajat*, jotka edustavat alinta vaativuustasoa, työskentelevät esimerkiksi toimistotyön, asiakaspalvelun, myynnin, valmistuksen ja käytön asiainhoitajatason tehtävissä. Asiainhoitajilla on yleensä alan työkokemusta ja usein myös keskiasteen koulutus.

Teknologiateollisuuden nais- ja miestoimihenkilöiden jakautuminen neljälle vaativuustasolle vuonna 2002 ja toisaalta vuonna 2007 käy ilmi taulukosta 6.1. Valtaosa naisista sijoittuu alemmille tasoille ja erityisesti kaikista alimmalle tasolle (4), jossa naisten osuus oli edelleen vuonna 2007 lähes 60 prosenttia. Miehillä tilanne on pitkälti päinvastainen. Näkyvin muutos verrattuna vuoden 2002 tilanteeseen on naisten suhteellisen osuuden kasvu korkeimmassa vaativuustasoluokassa: 10,4 prosentista lähes 15 prosenttiin.

Taulukko 6.1 Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden perusosaaminen ja sijoittuminen tehtävien eri vaativuustasoille sukupuolen mukaan vuosina 2002 ja 2007.

	Miehet		Naiset		Naiset – Miehet*	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
Perusosaaminen (mitattuna vuosissa)						
Muodollinen koulutus	14,2	14,4	13,6	13,9	0,96	0,97
Työkokemus (potentiaalinen)	17,1	18,5	18,3	19,7	1,07	1,07
Nykyisen työsuhteen kesto	9,0	9,7	8,9	9,7	0,99	1,00
Jakautuminen tehtävien eri vaativuustasoille, %						
1 (korkein)	6,4	11,0	1,9	5,3	10,4	14,9
2	36,0	39,2	18,8	24,0	16,8	18,2
3	47,5	42,6	41,1	41,7	25,1	26,3
4 (matalin)	10,1	7,2	38,1	29,0	59,4	59,6
Yhteensä, %	100,0	100,0	100,0	100,0	27,9	26,7
Havaintojen lukumäärä	37 711	41 821	14 562	15 251	52 273	57 072
Naisten osuus (%)					27,9	26,7

* Perusosaamisen suhteen luvut kertovat naisten ja miesten suhdeluvun. Tehtävien eri vaativuustasoilla sarakkeet kertovat naisten osuuden kyseisessä luokassa.

Taulukko 6.1 osoittaa niin ikään, että teknologiateollisuuden toimihenkilöt ovat keskimäärin hyvin koulutettuja. Lisäksi mies- ja naistoimihenkilöiden välinen ero keskimääräisessä koulutustasossa on pieni; miehillä on keskimäärin vain jonkun verran naisia pidempi koulutus. Yhteistä teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille on myös se, että he ovat tyypillisesti olleet suhteellisen pitkään työelämässä⁹⁵ ja nykyisen työnantajan palveluksessa. Taulukosta ilmenee niin ikään, että alan toimihenkilöiden perusosaaminen on 5-vuotisjaksolla 2002–2007 vahvistunut. Toisaalta muutos on mies- ja naistoimihenkilöillä ollut hyvin samankaltainen.

⁹⁵ Työkokemusta mittaamme ns. potentiaalisella työkokemuksella, joka on muodostettu siten, että iästä on vähennetty muodolliseen koulutukseen käytetyt vuodet ja koulunkäynnin aloittamisikä (7). Tällainen mittari ei ota huomioon mahdollisia katkoksia työurassa, mistä syystä se yliarvioi niiden toimihenkilöiden työkokemusvuosia, joiden työura on ollut katkonainen.

Teknolohiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa näyttää siis esiintyvän keskimäärin hyvin pieniä eroja. Tästä huolimatta he sijoittuvat varsin eri tavalla tehtävien eri vaativuustasolle, vaikkakin tässä suhteessa on tarkasteluajanjaksolla tapahtunut selviä muutoksia etenkin kaikkein vaativimman tason osalta.⁹⁶ Näin ollen on tuskin yllättävää, että teknolohiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden palkkojen rakenteessa esiintyy merkittäviä eroja, jotka puolestaan näkyvät sukupuolten välisissä palkkaeroissa ja niiden kehityksessä.

Taulukkoon 6.2 kerätyt ansiotiedot kuvaavat teknolohiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden reaalisten tuntiansioiden tasoa ja kehitystä palkkajakauman eri pisteissä.⁹⁷ Taulukosta käy ilmi, että tuntiansioiden sekä euromääräiset että suhteelliset erot ovat huomattavasti suuremmat korkeampipalkkaisten eli palkkajakauman ylimpiä pisteitä (P75 ja P90) edustavien kuin matalampipalkkaisten eli palkkajakauman alimpia pisteitä (P10 ja P25) edustavien toimihenkilöiden keskuudessa. Tämä tulos pätee sekä mies- että naistoimihenkilöillä. Esimerkiksi vuonna 2007 matalapalkkaisen (P10) miespuolisen toimihenkilön olisi tullut ansaita 2,30 euroa (14,2 prosenttia) enemmän tunnissa päästäkseen samalle ansiotasolle kuin tätä hieman korkeammalla palkkajakaumassa (P25) sijainnut miespuolinen kollegansa. Korkeampipalkkaisessa päässä vastaavat erot olivat tätä huomattavasti suuremmat; tuntiansioiden ero P75 ja P90 -prosenttipisteissä olleiden miespuolisten toimihenkilöiden välillä oli 7,78 euroa ja 27 prosenttia.

Tuntiansioiden erot kasvoivat ajanjaksolla 2002–2007 erityisesti kaikista eniten ansaitsevien keskuudessa matalampipalkkaisten ansioerojen pysyessä likimain muuttumattomana. Tämä kehitys oli havaittavissa sekä mies- että naistoimihenkilöillä ja itse asiassa jopa voimakkaampana nais- kuin miestoitimihenkilöillä. Toisaalta taulukko 6.2 osoittaa myös sen, että mies- ja naistoimihenkilöiden tuntiansioiden ero oli edelleen vuonna 2007 merkittävä: keskimäärin noin 19 prosenttia, ollen matalampipalkkaisten keskuudessa tätä hieman pienempi ja korkeampipalkkaisten keskuudessa tätä hieman suurempi.

96 Koulutusalan valinnan suhteen sukupuolten välillä on enemmän eroja, mikä osittain selittää myös sijoittumista erityyppisiin tehtäviin.

97 Kokonaisansiot sisältävät, kuten todettiin yllä, kaikki säännöllisen työajan ansioiden päälle maksetut palkanlisät (paitsi ylityökorvaukset). Käyttämämme tuntiansio on laskettu jakamalla kokonaiskuukausiansiot (joulukuussa) työviikon säännönmukaisten työtuntien määrällä arvioidulla työtuntien määrällä per kuukausi. Tuntiansiot ovat reaalisia ja muunnettu virallisen kuluttajahintaindeksin avulla vuoden 2007 tasoon.

Taulukko 6.2 Teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden reaaliset tuntiansiot sukupuolen mukaan palkkajakauman eri prosenttipisteissä vuosina 2002 ja 2007.

	Miehet		Naiset		Naiset/Miehet	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007
Reaaliset tuntiansiot (vuoden 2007 euroissa)						
Keskiarvo	21,52	24,91	16,84	20,15	0,78	0,81
Keskihajonta	7,70	9,19	5,92	7,46	0,77	0,81
Reaaliset tuntiansiot palkkajakauman eri prosenttipisteissä*						
P10 (matalin)	14,23	16,25	11,54	13,54	0,81	0,83
P25	16,17	18,55	12,94	15,32	0,80	0,83
P50 (mediaani)	19,58	22,44	15,19	17,97	0,78	0,80
P75	24,84	28,82	19,02	22,70	0,77	0,79
P90 (korkein)	31,13	36,60	24,28	29,53	0,78	0,81
Havaintojen lukumäärä	37 711	41 821	14 562	15 251	52 273	57 072

* P10 viittaa palkkajakaumassa reaalisten tuntiansioiden tasoon, jota vähemmän saa 10 prosenttia toimihenkilöistä, P25 viittaa tasoon, jota vähemmän saa 25 prosenttia toimihenkilöistä ja P50 tasoon, jota vähemmän (tai enemmän) saa 50 prosenttia toimihenkilöistä (mediaani). P75 viittaa reaalisten tuntiansioiden tasoon, jota enemmän saa 25 prosenttia toimihenkilöistä ja P90 tasoon, jota enemmän saa 10 prosenttia toimihenkilöistä.

6.2 REAALISTEN TUNTIANSIOIDEN KEHITYS – PERUSOSAAMISEN MUUTOKSEN MERKITYS

Kun palkkausperusteissa tehtävien suorittamiseen vaadittava erityisosaaminen eli *tehtävien vaativuus* korostuu, herättää se kysymyksen siitä, mikä rooli reaaliensioiden muutoksissa enää jää yksilöiden 'perusosaamiselle'.⁹⁸ Onko aiemmin palkkojen tasoon ja kehitykseen vahvasti vaikuttaneen perusosaamisen merkitys vähentynyt ja jos on, miten tämä on näkynyt teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden reaaliensioiden kehityksessä?

Jotta voisimme vastata näihin kysymyksiin, selvitämme ensin, missä määrin teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden reaaliset tuntiansiot ovat muuttuneet vuosien 2002 ja 2007 välillä, ja toiseksi mitkä mekanismit ovat olleet vaikuttamassa näihin muutoksiin. Tarkastelun teemme tilastollisen menetelmän⁹⁹ avulla, joka mahdollistaa reaaliensioiden kehityksen seurannan *palkkajakauman jokaisessa pisteessä*, eikä pelkästään sen keskiarvossa, niin kuin useimmiten on tapana. Tämä, tavanomaista huomattavasti monipuolisempi lähestymistapa mahdollistaa reaaliensioiden muutosten yhtäaikaisen – ja keskenään vertailukelpoisen – seurannan niin matala-, keski- kuin korkeapalkkaisten toimihenkilöiden keskuudessa.

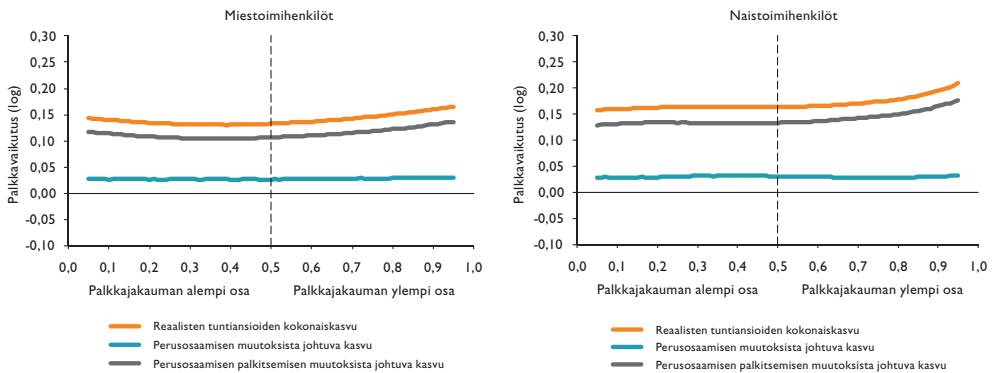
Tilastollisen menetelmän avulla teknolgiateollisuuden toimihenkilöiden reaaliensioiden muutos ajanjaksolla 2002–2007 voidaan jakaa kahden pääkomponenttiin eli taustalla vaikuttavaan mekanismiin:

98 Perusosaamisella viittaamme tässä perinteisellä tavalla mitattuun *ihimilliseen pääomaan* eli suoritettuun muodolliseen koulutukseen sekä työmarkkinoilla ja nykyisen työnantajan palveluksessa hankittuun työkokemukseen (vrt. taulukko 6.1).

99 Tilastollisen menetelmän tarkempi kuvaus löytyy työpaperistamme Asplund ja Lilja (2010). Katso myös Machado ja Mata (2005) sekä Melly (2005a, 2005b, 2006).

1. toimihenkilöiden *perusosaamisen (koulutus, työkokemus ja työsuhteen kesto) rakenteessa tapahtuneista muutoksista* johtuvaan tuntiansioiden muutokseen ja
2. toimihenkilöiden *perusosaamisen 'hinnassa' eli palkitsemisessa tapahtuneista muutoksista* johtuvaan tuntiansioiden muutokseen.

Kuviossa 6.1 on kuvattu – erikseen teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöille – reaalisten tuntiansioiden kokonaismuutosta koko palkkajakau-
malla sekä muutoksen taustalla vaikuttaneita tekijöitä kahteen, yllä esiteltyyn, pääkomponenttiin eriteltynä.¹⁰⁰ Kuviosta käy ilmi, että reaalityöntansiot ovat ajanjaksolla 2002–2007 kasvaneet läpi koko palkkajakauman. Siitä ilmenee myös se hätkähdyttävä seikka, että tarkastellulla 5-vuotijaksolla naistoimihenkilöiden ansiökehitys on pitkin koko palkkajakaumaa ollut miehiä selvästi parempi.



Kuvio 6.1 Reaalisten tuntiansioiden kasvu vuosien 2002 ja 2007 välillä sukupuolen mukaan, teknologiateollisuuden toimihenkilöiden perusosaamisessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset, koko palkkajakauma.

Taulukko 6.3 tarkentaa kuviossa 6.1 esitettyjä tuloksia teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välisistä ansiökehityksen eroista. Taulukosta ilmenee, että palkkajakauman keskiarvossa arvioituna reaalityöntansioiden kasvueroli noin kolme prosenttiyksikköä naisten eduksi.¹⁰¹ Reaalityöntansiot nousivat suhteellisesti eniten korkeapalkkaisilla (P90) toimihenkilöillä (vrt. taulukko 6.2). Erityisesti tämä korostuu korkeapalkkaisten naisten kohdalla. Tästä johtuen naisten etumatka ansiökehityksessä oli korkeapalkkaisten ryhmässä myös selvästi suurempi kuin keskipalkkaisten kohdalla. Matalapalkkaisilla (P10) tilanne oli pitkälti päinvastainen siinä

¹⁰⁰ Todettakoon tässä yhteydessä, että kaikissa kuvioissa ja taulukoissa esitetyt tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

¹⁰¹ Samaan tulokseen päädytään vertailtaessa miehille ja naisille taulukossa 6.3 esitettyjä reaalityöntansioiden kasvuprosentteja palkkajakauman *mediaanissa* eli pisteessä, jossa puolet toimihenkilöistä koki tätä pienemmän ja puolet tätä suuremman ansionousun. Taulukosta käy myös ilmi, että ansiötason kasvu on kummallakin sukupuolella ollut pienempi mediaanissa kuin *keskiarvossa*, mikä kertoo sen, että palkkajakauman korkeapalkkaiset ovat saaneet suhteessa muita suuremmat ansiöiden korotukset.

mielessä, että tuntiansioiden reaali kasvu oli hitaampaa¹⁰² ja naisten etumatka miehiin verrattuna vastaavasti pienempi.

Kun teknologiateollisuuden toimihenkilöiden reaalityöntien kokonaiskasvu palkkajakauman eri pisteissä jaetaan *perusosaamisen muutoksista* ja toisaalta perusosaamisen *palkitsemisen muutoksista* johtuvaan ansioiden kasvuun, kuviosta 6.1 nähdään melko hätkähdyttävä tulos: hyvin pieni osa reaalityöntien noususta johtuu siitä, että toimihenkilöiden perusosaamisen rakenne on muuttunut ansiokehitystä vauhdittavalla tavalla. Tulos toistuu palkkajakauman kaikissa pisteissä ja pätee sekä mies- että naistoimihenkilöille.

Myös tältä osin taulukko 6.3 tarjoaa tarkemmat tiedot. Palkkajakauman keskiarvossa, kuten sen mediaanissakin, valtaosa – yli 80 prosenttia – reaalityöntien kasvusta näyttäisi tulleen siitä, että muodollisen koulutuksen ja perinteisellä tavalla mitatun työkokemuksen palkitseminen on muuttunut. Korkeapalkkaisten (P90) – niin mies- kuin naistoimihenkilöiden – keskuudessa vastaava osuus on vieläkin suurempi.

Näin ollen ei ole yllättävää, että teknologiateollisuuden toimihenkilöiden korkea- ja matalapalkkaisten erisuuruinen reaalityöntien kasvu-
vauhti (erotus P90–P10 taulukossa 6.3) selittyy etupäässä samankaltaisen perusosaamisen palkitsemisessa tapahtuneilla muutoksilla. Toisin sanoen, teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkaerojen (eli palkkahajonnan) kasvu vuosina 2002–2007 (vrt. taulukko 6.2) johtuu ensisijaisesti siitä, että erityisesti korkeampipalkkaisten toimihenkilöiden samankaltaisesta perusosaamisesta on teknologiateollisuuden yrityksissä ryhdytty palkitsemaan yhä erilaisemmilla tavoilla. Tämä koskee mies- ja vieläkin selvemmin naistoimihenkilöitä. Seuraavaksi siirrytään selvittämään, mistä tämä tulos voi johtua.

¹⁰² Taulukossa 6.3 raportoitu erotus P90–P10 kertoo, että palkkajakauman korkeapalkkaisilla (P90) naisilla reaalityöntien nousivat peräti 3,66 prosenttiyksikköä enemmän kuin matalapalkkaisilla (P10) naisilla. Miehillä vastaava luku oli naisia merkittävästi pienempi (2,01). Vastaavasti erotus P75–P25, jossa vertailupareina ovat palkkajakauman paras ja heikoin neljännes, paljastaa, että reaalityöntien nousun ero oli huomattavasti pienempi – miehillä ja erityisesti naisilla – näillä palkkajakauman keskipisteen ympärille sijoittuvilla toimihenkilöillä.

Taulukko 6.3 Reaalisten tuntiansioiden kasvu vuosien 2002 ja 2007 välillä sukupuolen mukaan palkkajakauman keskeisissä pisteissä, teknologia-teollisuuden toimihenkilöiden perusosaamisessa esiintyvät erot huomioiden tilastollisten mallien tulokset.*

	Reaalisten tuntiansioiden kokonaiskasvu, % ** (1)	Perusosaamisen muutoksesta johtuva tuntiansioiden kasvu, % ** (2)	Perusosaamisen palkitsemisen muutoksesta johtuva tuntiansioiden kasvu, % ** (3)	Perusosaamisen palkitsemisen muutoksen suhteellinen merkitys (3)/(1) %
MIEHET				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	14,1	2,7	11,4	81,0
Mediaani (P50)	13,2	2,6	10,6	80,4
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	14,6	2,8	11,8	81,0
P25	13,2	2,6	10,6	80,2
Erotus: P75–P25	1,35	0,14	1,21	89,6
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	16,0	2,9	13,1	82,0
P10	14,0	2,6	11,4	81,6
Erotus: P90–P10	2,01	0,32	1,70	84,6
NAISET				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	17,1	3,0	14,1	82,7
Mediaani (P50)	16,4	3,1	13,3	81,4
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	17,4	2,9	14,6	83,6
P25	16,3	3,0	13,4	81,7
Erotus: P75–P25	1,09	–0,12	1,21	111,0
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	19,5	3,0	16,6	84,7
P10	15,9	2,8	13,1	82,7
Erotus: P90–P10	3,66	0,23	3,43	93,7

* Malleissa reaalisten tuntiansioiden logaritmistä muutosta ajanjaksolla 2002–2007 on selitetty perusosaamista kuvaavilla muuttujilla (koulutus, työkokemus ja työsuhteen kesto). Tuntiansioiden kokonaisuus on jaettu kahteen pääkomponenttiin; (1) perusosaamisen muutoksista johtuvaan tuntiansioiden muutokseen ja (2) perusosaamisen palkitsemisen muutoksista johtuvaan tuntiansioiden muutokseen. Koska malleissa on huomioitu toimihenkilöiden perusosaamisessa esiintyvät erot, jälkimmäinen pääkomponentti kuvaa samankaltaisen perusosaamisen palkitsemisessa tapahtunutta muutosta.

** Prosentit viittaavat mallien tuottamiin logaritmiin muutoksiin, jotka karkeasti ottaen voidaan tulkita tavallisina prosentteina.

6.3 REAALISTEN TUNTIANSIOIDEN KEHITYS – TEHTÄVIEN VAATIVUUDEN MERKITYS

Edellisessä alaluvussa totesimme, että teknologiateollisuuden reaalituntiansioiden kasvusta vain hyvin pieni osa selittyi sillä, että toimihenkilöiden *perusosaamisen* rakenne oli muuttunut ansiokehitystä vauhdittavalla tavalla. Kääntäen, reaaliansioiden kasvusta valtaosan todettiin johtuvan siitä, että samankaltaista perusosaamista oli alettu palkita yhä erilaisemmilla tavoilla. Palkkausjärjestelmäuudistuksiin liittyvän keskeisen filosofian mukaan pelkkä perusosaaminen ei olekaan itsessään tärkeää, vaan se missä ja millä tavoin tätä osaamista käytetään. Tähän filosofiaan liittyy keskeisesti *tehtävien vaativuuden* arviointi. Tehtävien vaativuuden voidaan ajatella kuvaavan kunkin yksittäisen tehtävän suorittamisen edellyttämää erityisosaamista (vrt. neliportaisen vaativuustasoluokituksen kuvaus alaluvussa 6.1) yleisempää perusosaamista tarkemmin.

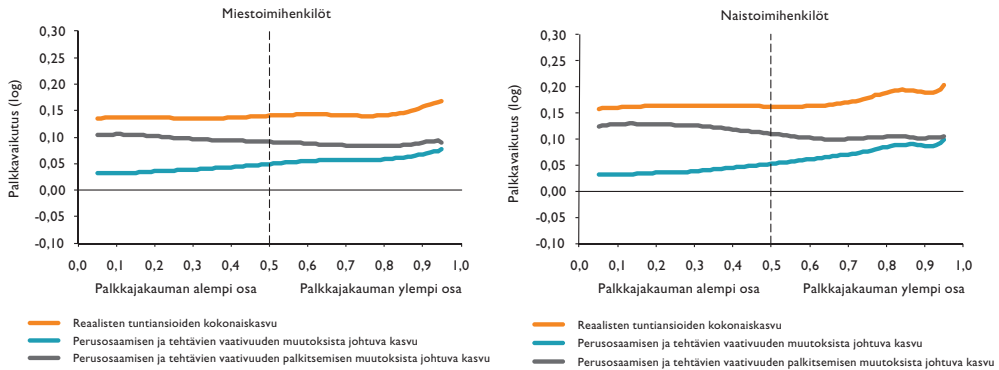
Tarkastellaankin seuraavaksi, miten tehtävien vaativuuden arviointi ilmenee teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden ansiokehityksessä. Tarkemmin sanottuna, vertaamme teknologiateollisuuden toimihenkilöiden reaalisten tuntiansioiden muutoksia vuosien 2002 ja 2007 välillä hyödyntäen samaa tilastollista menetelmää kuin edellisessä alaluvussa. Ainoana erona edelliseen tarkasteluun olemme perusosaamisen lisäksi ottaneet analyyseissä huomioon toimihenkilöiden tehtävien vaativuustason. Kuvio 6.2 kertoo näiden laajennettujen mallien tulokset koko palkkakajakaumalla erikseen miehille ja naisille.

Kuviosta ilmenee pari huomionarvoista seikkaa. Se antaa osaselityksen sille, miksi kuviossa 6.1 esitetty reaalituntiansioiden kasvu selittyi pitkälti sillä, että samankaltaisen perusosaamisen palkitseminen eriytyi entisestään vuosien 2002 ja 2007 välillä, eli muuttui aiempaa erilaisemmaksi. Kuvion 6.2 mukaan osa tästä ilmiöstä johtuu siitä, että toimihenkilöiden sijoittuminen tehtävien vaativuuden mukaan on muuttunut tavalla, joka paremmin vastaa heidän erityisosaamistaan.¹⁰³ Jos tehtävien vaativuutta ei ansiokehitystä mitattaessa huomioida (kuten kuvion 6.1 analyyseissä), se hyvin todennäköisesti ilmenee tuloksissa saman perusosaamisen omaavien toimihenkilöiden palkittamisen eriytymisenä. Tämä johtuu puolestaan siitä, että sama perusosaaminen vaativuudeltaan eritasoisissa tehtävissä voi johtaa hyvinkin erilaiseen ansiokehitykseen.

Toisaalta kuvio 6.2 osoittaa myös sen, että tehtävien vaativuuden perusteella tapahtuvalla sijoittumisella sekä siinä vuosien 2002 ja 2007 välillä esiintyvillä muutoksilla on ollut varsin erilainen vaikutus palkkakajakauman eri pisteissä. Erityisen merkittävä vaikutus on ollut korkeapalkkaisilla toimihenkilöillä, joiden muuttunut jakautuminen tehtävien eri vaativuustasoille selittää muita toimihenkilöitä selvästi enemmän reaalisten tuntiansioiden kokonaiskasvusta. Sen sijaan matalapalkkaisten toimihenkilöiden ansiokehityksessä vastaavanlaista vaikutusta ei ole havaittavissa. Huomionarvoista

¹⁰³ Tämä ilmenee siten, että kuviossa 6.2 perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden muutoksista johtuvan reaalituntiansioiden kasvun osuus on suurempi kuin kuvion 6.1 pelkästä perusosaamisen muutoksesta johtuva osuus.

on myös se, että sukupuoli ei tätä yleistä tulosta muuta. Tämä yleiskuva toistuu samankaltaisena sekä mies- että naistoimihenkilöiden kohdalla. Ero matalapalkkaisten ja korkeapalkkaisten välillä on lisäksi erityisen selvä naistoimihenkilöillä. Tätä ilmiötä kuvaa tarkemmin taulukko 6.4.



Kuvio 6.2 Reaalisten tuntiansioiden kasvu vuosien 2002 ja 2007 välillä sukupuolen mukaan, teknologiateollisuuden toimihenkilöiden perusosaamisessa ja tehtävien vaativuustason mukaisessa luokituksessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset, koko palkkajakauma.

Taulukosta 6.4 ilmenevät reaalisten tuntiansioiden kokonaiskasvut eroavat jonkin verran taulukon 6.3 vastaavista luvuista, koska nyt analyyseissä on lisäksi otettu huomioon toimihenkilöiden jakautuminen tehtävien eri vaativuustasolle ja siinä 5-vuotistarkastelujaksollamme tapahtuneet muutokset. Miten tämän tiedon mukaan ottaminen tarkkaan ottaen näkyy tuloksissamme?

Palkkajakauman keskiarvossa, kuten sen mediaanissakin, taulukossa 6.3 yli 80 prosenttia reaalisten tuntiansioiden kasvusta johtui siitä, että saman perusosaamisen *palkitseminen* oli tarkasteluajanjaksolla muuttunut. Taulukosta 6.4 käy selkeästi ilmi, että osa tästä palkitsemisen muutoksesta selittyy sillä, että toimihenkilöiden jakautuminen tehtävien eri vaativuustasolle oli vuonna 2007 erilainen verrattuna vuoteen 2002 ja että sama koulutus tai työkokemus saattoi siksi tuottaa entistäkin erilaisempia ansioiden kehityksiä. Tästä seuraa, että kun tehtävien vaativuus huomioidaan, suurempi osa ansiokehityksestä selittyy *ominaisuuksien* pikemminkin kuin niiden *palkitsemisen* muutoksista. Keskiarvossa arvioidusta ansiokehityksestä ominaisuuksien palkitsemiseen liittyvien muutosten osuus jää sekä miehillä että naisilla 65 prosenttiin tehtävien vaativuuden huomioimisen jälkeen. Korkeapalkkaisilla (P90) – niin miehillä kuin naisilla – tämä osuus on vielä tätä pienempi ja keskimääräistä suurempi osuus ansiokehityksestä selittyy mitattavien ominaisuuksien muutoksilla. Siten palkkausjärjestelmäuudistuksen mukanaan tuoma tehtävien vaativuuden arviointi on niin naisilla kuin miehillä yleisesti ottaen lisännyt *läpinäkyvyyttä* kokonaisansioiden reaali kasvun taustalla olevista syistä.

Taulukko 6.4 Reaalisten tuntiansioiden kasvu vuosien 2002 ja 2007 välillä sukupuolen mukaan palkkajakauman keskeisissä pisteissä, teknologia-teollisuuden toimihenkilöiden perusosaamisessa ja tehtävien vaativuustason mukaisessa luokituksessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset.*

	Reaalisten tuntiansioiden kokonaiskasvu, % ** (1)	Perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden muutoksista johtuva tuntiansioiden kasvu, % ** (2)	Perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden palkitsemisen muutoksista johtuva tuntiansioiden kasvu, % ** (3)	Perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden palkitsemisen muutosten suhteellinen merkitys (3)/(1) %
MIEHET				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	14,1	4,9	9,2	65,3
Mediaani (P50)	14,0	4,9	9,1	65,0
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	14,0	5,7	8,3	59,5
P25	13,6	3,7	9,9	72,8
Erotus: P75–P25	0,43	1,98	–1,55	–363,3
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	15,7	6,8	8,9	56,9
P10	13,7	3,2	10,5	76,9
Erotus: P90–P10	1,99	3,60	–1,61	–80,8
NAISET				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	17,1	5,9	11,2	65,6
Mediaani (P50)	16,2	5,2	11,0	68,0
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	17,9	7,7	10,2	57,0
P25	16,3	3,6	12,7	77,9
Erotus: P75–P25	1,58	4,08	–2,50	–157,8
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	18,9	8,7	10,2	53,8
P10	16,1	3,2	12,9	80,2
Erotus: P90–P10	2,87	5,56	–2,69	–93,9

* Malleissa reaalisten tuntiansioiden logaritmistä muutosta ajanjaksolla 2002–2007 on selitetty sekä perusosaamista kuvaavilla muuttujilla (koulutus, työkokemus ja työsuhteen kesto) että tehtävien vaativuutta kuvaavilla muuttujilla (neljä tasoa, ks. taulukko 6.2). Tuntiansioiden kokonaismuutos on jaettu kahteen pääkomponenttiin: (1) perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden muutoksista johtuvaan tuntiansioiden muutokseen ja (2) perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden palkitsemisen muutoksista johtuvaan tuntiansioiden muutokseen. Koska malleissa on huomioitu toimihenkilöiden perusosaamisessa sekä tehtävien vaativuustason mukaisessa luokituksessa esiintyvät erot, jälkimmäinen pääkomponentti kuvaa samankaltaisen perusosaamisen ja vaativuudeltaan samankaltaisten tehtävien palkitsemisessa tapahtunutta muutosta.

** Prosentit viittaavat mallien tuottamiin logaritmiin muutoksiin, jotka voidaan karkeasti ottaen tulkita tavallisina prosentteina.

6.4 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT – PERUSOSAAMISEN EROJEN MERKITYS

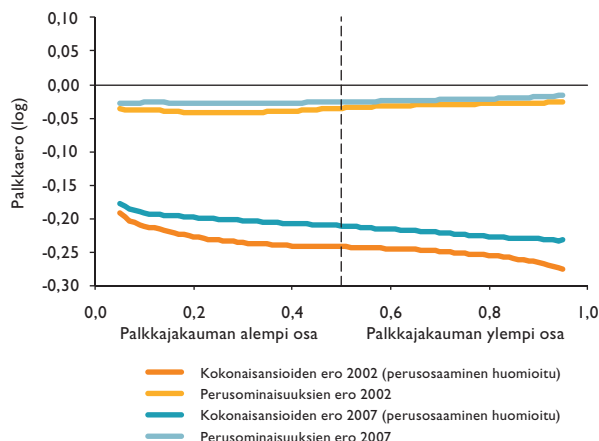
Voidaan olettaa, että teknologiateollisuuden naistoimihenkilöiden miehiä jopa parempi reaaliensioerien kehitys vuosien 2002 ja 2007 välillä on heijastunut heidän palkka-asemaansa suhteessa mieskollegoihin. Seuraavaksi selvittämekin, missä määrin sukupuolten väliset ansioerot ovat muuttuneet tällä ajanjaksolla teknologiateollisuuden toimihenkilöiden ryhmässä. Lisäksi arvioimme mitkä mekanismit ovat voimakkaimmin vaikuttaneet havaittavissa oleviin ansioerojen muutoksiin. Erityistä huomiota kiinnitetään tässä yhteydessä naistoimihenkilöiden *tehtävien vaativuuden* mukaiseen jakautumiseen ja siinä 5-vuotistarkastelujaksolla tapahtuneisiin muutoksiin. Tähän palaamme seuraavassa alaluvussa (6.5).

Kuviossa 6.3 on esitetty teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden väliset kokonaisansioerot koko palkkajakaumalla sekä vuodelle 2002 että vuodelle 2007.¹⁰⁴ Lisäksi kuviossa on kummankin vuoden osalta kuvattu mies- ja naistoimihenkilöiden *perusosaamisessa esiintyvien erojen* vaikutusta sukupuolten välisiin kokonaisansioerien eroihin palkkajakauman eri pisteissä. Tämän perusosaamisen erojen vaikutuksesta kertovan käyrän ja kokonaisansioeroja kuvaavan käyrän välinen kuilu kertoo puolestaan sen, missä määrin sukupuolten väliset ansioerot selittyvät miesten ja naisten samankaltaisen perusosaamisen erilaisella palkitsemisella teknologiateollisuuden yrityksissä. Ja kuten kuviosta 6.3 käy ilmi, jälkimmäinen selitys on ylivoimainen. Perusosaamisessa esiintyvät erot selittävät vain murto-osan teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välisistä kokonaisansioerien eroista, vuonna 2007 vielä vähemmän kuin vuonna 2002. Toisaalta tämä tulos ei ole yllättävä ottaen huomioon perusosaamisessa tapahtuneiden muutosten vaatimattoman vaikutuksen sekä mies- että naistoimihenkilöiden ansiokehitykseen (alaluku 6.2).

Taulukko 6.5 tarkentaa tätä kuvaa. Siitä havaitaan, että vuosien 2002 ja 2007 välillä sukupuolten väliset kokonaisansioerot palkkajakauman keskiarvossa arvioituna kapenivat noin kolme prosenttiyksikköä (24,0 prosentista 21,0 prosenttiin).¹⁰⁵ Noin prosenttiyksikkö eli kolmasosa tästä kaventumisesta johtui siitä, että teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden *perusosaamisen rakenteen keskimääräiset erot* pienenivät entisestään (vrt. taulukko 6.1). Suurin osa (kaksi prosenttiyksikköä) kaventumisesta selittyi kuitenkin sillä, että samankaltaisen perusosaamisen *palkitsemisessa esiintyvät erot* sukupuolten välillä vähenivät.

104 Malleissa on huomioitu ainoastaan kahden sukupuolen välisessä perusosaamisessa (muodollisessa koulutuksessa, potentiaalisessa työkokemuksessa ja nykyisen työsuhteen pituudessa, ks. taulukko 6.1) esiintyvät erot hyödyntäen samaa tilastollista menetelmää kuin aiemmissa alaluissa.

105 Suhteellisen korkeat sukupuolten väliset palkkaerot kuvaavat sitä, että olemme analyysissämme vakioineet ainoastaan sukupuolten väliset erot perusosaamisen suhteen, jolloin malleista puuttuvien muiden sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttavien tekijöiden vaikutus heijastuu näissä luvuissa.



Kuvio 6.3 Sukupuolten väliset kokonaisansioden erot vuosina 2002 ja 2007, teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset, koko palkkajakauma.*

*Yksinkertaisuuden vuoksi kuviosta on poikkeuksellisesti jätetty pois – kummankin vuoden osalta – se käyrä, joka kuvaa sukupuolten samankaltaisen perusosaamisen erilaisesta palkitsemisesta johtuvaa sukupuolten välistä ansioero palkkajakauman eri pisteissä. Kuviossa tämän selityksen merkityksestä kertoo sukupuolten perusosaamisen erojen vaikutuksesta osoittavan käyrän ja sukupuolten välisiä kokonaisansioeroja kuvaavan käyrän välinen kuilu.

Vastaava vertailu palkkajakauman muissa keskeisissä pisteissä (P10, P25, P75, P90) tuottaa likimain saman tuloksen, mitä voidaan myös odottaa kuviossa 6.3 esitettyjen tuloksien valossa. Huomionarvoista on kuitenkin se, että kaventuminen on ollut kaikista pienin matalapalkkaisten (P10) keskuudessa ja selvästi suurin korkeapalkkaisten (P90) keskuudessa. Tämän kehityksen myötä matalapalkkaisten ja korkeapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden välisissä ansioeroissa esiintyvä kuilu (erotus P90–P10 taulukossa 6.5) on niin ikään kaventunut (5,49 prosenttiyksiköstä 3,85 prosenttiyksikköön). Myös tämän muutoksen taustalla on pääosin se, että sukupuolten samankaltaisen perusosaamisen palkitsemisessa esiintyvät erot olivat vuoteen 2007 mennessä pienentyneet, josta kehityksestä korkeapalkkaiset naiset näyttäisivät siis hyötynneen hieman enemmän kuin matalapalkkaiset naiset.

Taulukko 6.5 Sukupuolten väliset kokonaisansioiden erot vuosina 2002 ja 2007 palkkajakauman keskeisissä pisteissä, teknologiateollisuuden mies- ja naistoihimenkilöiden perusosaamisessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset.*

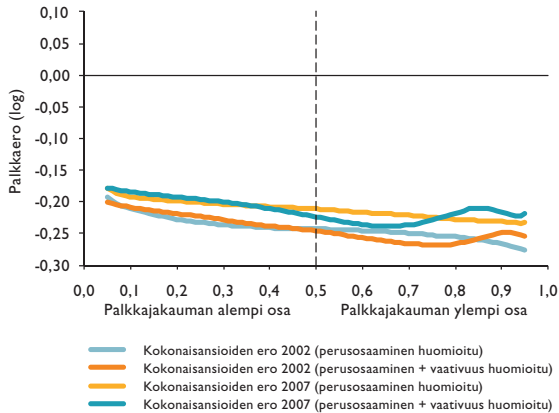
	Sukupuolten välinen kokonaisansioiden ero, % **	Sukupuolten perusosaamisen eroista johtuva ansioero, % **	Sukupuolten perusosaamisen palkitsemisen eroista johtuva ansioero, % **	Perusosaamisen palkitsemisen erojen suhteellinen merkitys, %
	(1)	(2)	(3)	(3)/(1)
Vuosi 2002				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	-24,0	-3,4	-20,6	85,8
Mediaani (P50)	-24,3	-3,6	-20,7	85,4
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	-25,3	-3,0	-22,3	88,3
P25	-23,2	-4,2	-19,0	81,8
Erotus: P75—P25	-2,01	1,27	-3,28	163,1
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	-26,6	-2,8	-23,8	89,6
P10	-21,1	-3,8	-17,3	81,8
Erotus: P90—P10	-5,49	1,07	-6,56	119,5
Vuosi 2007				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	-21,0	-2,4	-18,6	88,4
Mediaani (P50)	-21,1	-2,6	-18,6	87,7
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	-22,4	-2,2	-20,2	90,2
P25	-20,2	-2,8	-17,3	85,9
Erotus: P75—P25	-2,28	0,66	-2,94	129,0
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	-23,1	-1,9	-21,2	92,0
P10	-19,2	-2,7	-16,5	86,1
Erotus: P90—P10	-3,85	0,83	-4,68	121,5

* Malleissa miesten ja naisten logaritmiesten reaalisten tuntiansioiden välisiä eroja vuosina 2002 ja 2007 on selitetty perusosaamista kuvaavilla muuttujilla (koulutus, työkokemus ja työsuhteen kesto). Sukupuolten välinen ansioero tietyssä vuonna on jaettu kahteen pääkomponenttiin: (1) sukupuolten perusosaamisen eroista johtuvaan ansioeroon ja (2) sukupuolten perusosaamisen palkitsemisen eroista johtuvaan ansioeroon. Koska malleissa on huomioitu mies- ja naistoihimenkilöiden perusosaamisessa esiintyvät erot, jälkimmäinen pääkomponentti kuvaa samankaltaisen perusosaamisen palkitsemisessä esiintyviä eroja kahden sukupuolen välillä.

** Prosentit viittaavat mallien tuottamiin logaritmiisiin eroihin, jotka karkeasti ottaen voidaan tulkita tavallisina prosentteina.

6.5 SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT – TEHTÄVIEN VAATIVUUDEN MERKITYS

Miten yllä esitetty kuva sukupuolten välisistä kokonaisansioden eroista muuttuu, kun otamme analyysissämme mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa esiintyvien erojen lisäksi huomioon erot heidän tehtäviensä vaativuudessa? Tämä käy ilmi kuviosta 6.4, joka havainnollistaa missä määrin sukupuolten väliset ansioerot muuttuvat palkkajakauman eri pisteissä vuoden 2002 ja toisaalta vuoden 2007 osalta, kun tehtävien vaativuus lisätään käyttämiimme malleihin.



Kuvio 6.4 Sukupuolten väliset kokonaisansioden erot vuosina 2002 ja 2007, teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa sekä toisaalta perusosaamisessa ja myös tehtävien vaativuustason mukaisessa sijoittumisessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset, koko palkkajakauma.

Kuviosta ilmenee, että teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden väliset kokonaisansioden erot ovat supistuneet vuosien 2002 ja 2007 välillä jokaisessa palkkajakauman pisteessä, olipa ansioeroja arvioitaessa otettu huomioon pelkästään erot heidän perusosaamisessaan tai sen lisäksi myös erot heidän tehtäviensä vaativuudessa. Kun sukupuolten väliset erot pelkässä perusosaamisessa on huomioitu, kokonaisansioden erot sukupuolten välillä kasvavat tasaisesti palkkajakaumalla mitä korkeapalkkaisempiin toimihenkilöryhmiin siirrytään (ks. edellinen alaluku, 6.4).

Tämä yleiskuva kuitenkin muuttuu, kun sukupuolten väliset erot tehtävien vaativuudessa otetaan huomioon. Korkeapalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden ryhmässä sukupuolten väliset kokonaisansioden erot kaventuvat varsin merkittävästi. Lisäksi tämä myönteinen vaikutus oli vuoteen 2007 mennessä laajentunut koskemaan hieman suurempaa, mutta edelleen erittäin hyvätuloisten naisten joukkoa.

Matalampipalkkaisten mies- ja naistoimihenkilöiden välisiin kokonaisansioden eroihin tehtävien vaativuuden huomioiminen vaikuttaa hyvin rajallisesti. 'Keskipalkkaisten' ja keskipalkkaa hieman enemmän ansaitsevien mies- ja naistoimihenkilöiden väliset ansioerot peräti kasvavat tehtävien vaativuuden huomioimisen jälkeen. Kaiken kaikkiaan näyttäisi siis siltä, että toistaiseksi vain lähinnä korkeapalkkaisten naisten joukossa sijoittuminen tehtävien eri

vaativuustasaille on vuosien 2002 ja 2007 välillä muuttunut siten, että se on selvästi parantanut naisten suhteellista palkka-asemaa miehiin nähden.

Taulukko 6.6 tarkoittaa kuviossa 6.4 annettua kuvaa teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välisistä kokonaisansioiden eroista, kun sekä perusosaamisessa että tehtävien vaativuudessa esiintyvät erot sukupuolten välillä on huomioitu. Taulukon rakenne kuin myös sen tulkinta on sama kuin taulukon 6.5. Vertailtaessa taulukon 6.6 tuloksia taulukon 6.5 tuloksiin näkyvin muutos koskee sukupuolten samankaltaisten ominaisuuksien *palkittamisessa esiintyviä eroja*, joiden merkitys vähenee olennaisesti tehtävien vaativuuden huomioimisen jälkeen erityisesti korkeampipalkkaisten keskuudessa. Esimerkiksi korkeapalkkaisten ryhmään (P90) kuuluvien mies- ja naistoimihenkilöiden välisistä kokonaisansioiden eroista selittyi vuonna 2002 noin 41 prosenttia sillä, että sukupuolten samankaltaisia ominaisuuksia palkittiin eri tavoin. Vuoteen 2007 mennessä tämä osuus oli enää vajaat 40 prosenttia eli reilusti alle puolet taulukon 6.5 vastaavasta osuudesta (92 prosenttia). Se, että teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden väliset kokonaisansioiden erot on uuden vaativuustasoluokituksen avulla pystytty yhdistämään aiempaa huomattavasti paremmin sukupuolten välisiin erityisosaamisen eroihin, on siis – ainakin toistaiseksi – lisännyt etupäässä hyvin ansaitsevien palkanmääräytymisen *läpinäkyvyyttä*.

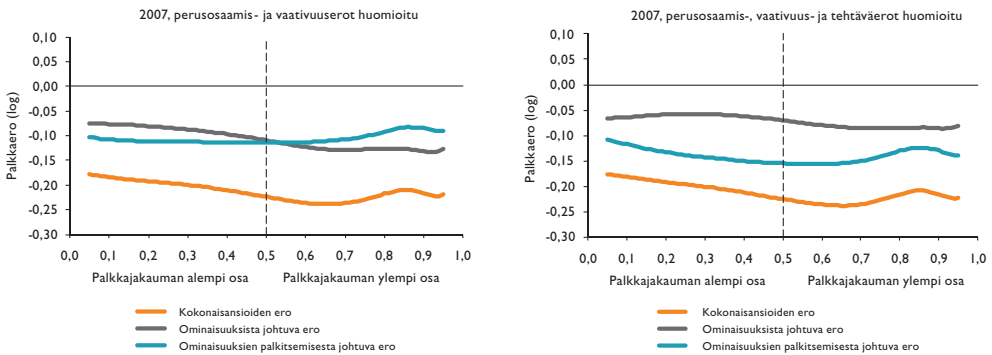
Taulukko 6.6 Sukupuolten väliset kokonaisansioiden erot vuosina 2002 ja 2007 palkkajakauman keskeisissä pisteissä, teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa ja tehtävien vaativuustason mukaisessa sijoittumisessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset.*

	Sukupuolten välinen kokonaisansioiden ero, % **	Sukupuolten perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden eroista johtuva ansioero, % **	Sukupuolten perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden palkitsemisen eroista johtuva ansioero, % **	Perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden palkitsemisen erojen suhteellinen merkitys, %
	(1)	(2)	(3)	(3)/(1)
Vuosi 2002				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	-24,0	-11,9	-12,2	50,6
Mediaani (P50)	-24,6	-12,0	-12,6	51,1
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	-26,8	-15,0	-11,8	43,9
P25	-22,3	-9,3	-13,0	58,5
Erotus: P75—P25	-4,49	-5,78	1,29	-28,7
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	-24,9	-14,7	-10,2	41,1
P10	-20,8	-7,8	-13,0	62,7
Erotus: P90—P10	-4,11	-6,92	2,81	-68,5
Vuosi 2007				
<i>Keskipalkkaiset:</i>				
Keskiarvo	-21,0	-10,6	-10,5	49,8
Mediaani (P50)	-22,4	-11,0	-11,4	51,0
<i>Korkeampi- ja matalampipalkkaiset:</i>				
P75	-22,9	-12,8	-10,2	44,3
P25	-19,6	-8,4	-11,2	57,2
Erotus: P75—P25	-3,33	-4,38	1,05	-31,5
<i>Korkea- ja matalapalkkaiset:</i>				
P90	-21,7	-13,2	-8,5	39,2
P10	-18,4	-7,7	-10,8	58,4
Erotus: P90—P10	-3,23	-5,49	2,27	-70,2

* Malleissa miesten ja naisten logaritmistien reaalisten tuntiansioiden välisiä eroja vuosina 2002 ja 2007 on selitetty sekä perusosaamista kuvaavilla muuttujilla (koulutus, työkokemus ja työsuhteen kesto) että tehtävien vaativuutta kuvaavilla muuttujilla (neljä tasoa, ks. taulukko 6.1). Sukupuolten välinen ansioero tietyssä vuonna on jaettu kahteen pääkomponenttiin: (1) sukupuolten perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden eroista johtuvaan ansioeroon ja (2) sukupuolten perusosaamisen ja tehtävien vaativuuden palkitsemisen eroista johtuvaan ansioeroon. Koska malleissa on huomioitu mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa ja vaativuustason mukaisessa jakautumisessa esiintyvät erot, jälkimmäinen pääkomponentti kuvaa samankaltaisten perusosaamisen ja vaativuudeltaan samankaltaisten tehtävien palkitsemisessa esiintyviä eroja kahden sukupuolen välillä.

** Prosentit viittaavat mallien tuottamiin logaritmiin eroihin, jotka karkeasti ottaen voidaan tulkita tavallisina prosentteina.

Näiden tulosten valossa pohditaan lopuksi vielä lyhyesti teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden *työtehtävien* mukaisen jakautumisen vaikutusta sukupuolten välisiin kokonaisansioiden eroihin. Tässä luvussa olemme tähän asti käyttäneet perinteisiä perusosaamisen mittareita sekä EK:n teollisuuden toimihenkilöille luotua neliportaista tehtävien vaativuusluokitusta arvioidessamme teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välisiä kokonaisansioiden eroja. Täsmennämme seuraavaksi tarkasteluamme ja arvioimme, miten tuloksemme mahdollisesti muuttuvat, jos otamme huomioon näiden taustatekijöiden lisäksi sen, että mies- ja naistoimihenkilöiden sijoittuminen eri tehtävänimikkeisiin eroaa toisistaan (tehtävien eriytyminen eli segregatio). Kuviossa 6.5 raportoidaan tämän tarkastelun päätulokset vuodelta 2007.



Kuvio 6.5 Sukupuolten väliset kokonaisansioiden erot vuonna 2007, teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden perusosaamisessa sekä tehtävien vaativuustason ja tehtävänimikkeen mukaisessa sijoittumisessa esiintyvät erot huomioivien tilastollisten mallien tulokset, koko palkkajakauma.

Kuviosta 6.5 ilmenee, että vaikka tehtävänimikkeiden rooli palkanmääräytymisessä ei teknologiateollisuudessa periaatteessa tulisi olla keskeistä¹⁰⁶, naisten ja miesten tekemät erilaiset tehtävät samalla vaativuustasolla heijastuvat edelleen voimakkaasti teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden välisiin ansioeroihin.¹⁰⁷ Näin käy koko palkkajakaumalla, mutta ilmiö on kaikkein voimakkain korkeapalkkaisten keskuudessa. Tätä tulosta voi osittain selittää se, että käytämme analyyseissämme harmonisoitua, neliportaista tehtävien vaativuustasoluokitusta, vaikka käytännössä teknologiateollisuuden toimipaikoissa käytetään pääosin tätä tarkempia toimenvaativuusmittareita palkkojen perusteena.¹⁰⁸ Tehtävänimikkeet voivat siten heijastaa teknologiateollisuuden toimipaikoissa käytettyjä useampiportaisia tehtävien vaativuusluokituksia. Toisaalta nimikkeiden vahva vaikutus sukupuolten välisten ansioerojen syntyyn on merkki siitä, että teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden eriytyminen eri tehtäviin näiden karkeiden vaativuustasojen sisällä on edelleen voimakasta. Tämä viittaisi siihen, että sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen näkökulmasta aiempaa enemmän huomiota tulisi

106 Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden palkkausjärjestelmässä tehtävänimikkeellä ei tulisi olla omaa, itsenäistä merkitystä palkanmuodostuksessa, vaan palkkauksen tulisi perustua nimikkeen sijasta tehtävien vaativuuteen.

107 Tämä näkyy siten, että tehtävänimikkeiden huomioimisen jälkeen mitattujen ominaisuuksien eroista johtuva sukupuolten välinen kokonaisansioiden ero pienenee ja samojen ominaisuuksien erilaisesta palkitsemisesta johtuva sukupuolten ansioero vastaavasti kasvaa.

108 Vrt. alaviite 92.

kiinnittää niin sukupuolten sijoittumiseen eri tehtävien vaativuustasolle kuin myös edelleen näiden vaativuustasojen sisällä eri tehtäviin.

6.6 KESKEISIMPIEN TULOKSIEN YHTEENVETO JA POHDINTA

Tässä luvussa olemme tarkastelleet teknologiateollisuuden toimihenkilöillä sukupuolten välisten ansioerojen kehittymistä viisi vuotta sen jälkeen, kun vuonna 2002 teollisuusyritysten toimihenkilöiden keskuudessa luotiin neliportainen tehtävien vaativuusluokitus ja tehtävien vaativuuden arviointi irrotettiin vanhoista tehtävänimikkeistä. Toimihenkilöiden palkanmuodostusta arvioitiin vuosina 2002 ja 2007 Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teknologiateollisuutta koskevalla kattavalla palkka-aineistolla. Teknologiateollisuus tarjoaa palkkausjärjestelmämuodistusten vaikutusten selvittämiseen erityisen kiinnostavan vertailukohdan, sillä se edustaa kansainvälistä, vahvasti eturintaman tutkimukseen ja kehitykseen panostavaa alaa, jossa huippuosaamisen merkitys tuottavuuden ja kannattavuuden edistämisessä on ratkaisevaa.

Tekemämme analyysit osoittavat, että tarkastelujaksolla teknologiateollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden väliset kokonaisansioden erot kaventuivat kaikissa palkkakajakauman pisteissä eli sekä matala-, keski- että korkeapalkkaisten keskuudessa. Tätä voidaan pitää myönteisenä kehityksenä, vaikkakaan ei välttämättä yksinomaan uuteen palkkausjärjestelmään liittyvänä tuloksena.

Tulostemme mukaan vuonna 2002 käyttöön otettu uusi vaativuustasoluokitus oli vuoteen 2007 mennessä tehnyt teknologiateollisuuden palkanmuodostuksesta aiempaa selvästi *läpinäkyvämpää*. Tämä muutos on kuitenkin koskenut lähinnä korkeapalkkaisia, palkkakajakauman ylimmässä osassa toimivia naistoimihenkilöitä, jotka aiempaa paremmin näyttäisivät siirtyneen omia taitojaan ja ponnistuksiaan vastaaviin tehtäviin. Keski- ja varsinkaan matalapalkkaisten toimihenkilöryhmissä tätä myönteistä kehitystä ei sen sijaan juuri havaita.

Tuloksemme viittaavat siihen, että työssä hankitulla pätevyydellä on palkkaerojen synnyssä yhä tärkeämpi rooli, mikä antaa uusia mahdollisuuksia ja myös haasteita sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseen.

7 TULOSPALKKAUS JA SUKUPUOLTEN VÄLISET PALKKAEROT YKSITYISELLÄ SEKTORILLA

Mari Kangasniemi
Antti Kauhanen

Tulospalkkauksen yleistyminen on eräs merkittävimpiä muutoksia yksityisen sektorin palkanmuodostuksessa 1990-luvun puolen välin jälkeen. Tulospalkkauksen päämääränä on ollut palkkauksen kannustavuuden lisääminen ja palkitseminen. Tässä luvussa pyritään tilastollisen analyysin avulla valottamaan tulospalkkauksen vaikutusta sukupuolten väliin palkkaeroihin yksityisellä sektorilla.

Aikaisempi tutkimus Suomesta on osoittanut tulospalkkauksen nostavan palkkojen hajontaa eli vaihtelua.¹⁰⁹ Tulospalkkauksen vaikutuksia sukupuolten väliin palkkaeroihin ei ole sitä vastoin juurikaan tutkittu Suomessa ja harvojen kansainvälisten tutkimusten tulokset ovat ristiriitaisia. Tulospalkkauksen kohtaannossa ja vaikutuksissa palkkaan on kuitenkin saattanut olla eroja myös sukupuolten välillä, mikä on voinut osaltaan kasvattaa tai pienentää sukupuolten välistä palkkaeroa. Sukupuolten välisten palkkaerojen tulevan kehityksen ja kaventamismahdollisuuksien kannalta olisikin tärkeää selvittää, mikä tulospalkkauksen rooli niiden muodostumisessa on ollut.

Tässä luvussa selvitetään tulospalkkauksen yleistymisen vaikutusta sukupuolten väliin palkkaeroihin sekä teollisuudessa että yksityisillä palvelu-aloilla vuosina 1998–2007. Tarkastelut tehdään erikseen teollisuudelle ja palvelu-aloille, sillä palkanmuodostuksessa näillä sektoreilla on selkeitä eroja. Tämä ilmenee muun muassa Asplundin ja Kauhasen toimittamasta raportista (2010) suomalaisten työmarkkinoiden palkkarakenteen muutoksista, syistä ja seurauksista.

7.1 TULOSPALKKAUS TÄYDENTÄÄ PERUSPALKKAUSTAPOJA

Peruspalkkaustavat yksityisellä sektorilla ovat aikapalkka, provisio- ja palkkiopalkat, sekä urakkapalkat. Aikapalkka voi olla joko tuntipalkka tai kuukausipalkka. Perinteinen palkkamalli Suomessa on perustunut työtehtävään ja palkansaajan perusominaisuuksiin kuten suoritettuun muodolliseen koulutukseen ja kertyneeseen työkokemukseen. Tulospalkkaus muuttaa tätä palkkamallia palkitsemalla työtuloksesta.

Tulospalkkaus on peruspalkkaustapoja täydentävä *lisäpalkka*. Tulospalkkioiden perustana on taloudellisten tai toiminnallisten tavoitteiden saavuttaminen, joita mitataan erilaisilla tunnusluvuilla tai mittareilla (EK, 2006). Se, mitä 'tulospalkkaukseksi' kutsutaan, voi saada hyvinkin moninaisia muotoja. Käytännössä tulospalkkauksessa käytettävät mittarit vaihtelevat

¹⁰⁹ Kangasniemi ja Kauhanen (2010a, 2010b).

laajasti kehitystavoitteista voittoihin. Myös organisaatiotaso, jolla tavoitteita mitataan voi vaihdella henkilökohtaisesta suorituksesta konsernitason mittareihin. Teollisuuden toimihenkilöillä ja työntekijöillä mittarit ovat tyypillisesti hieman erilaisia.¹¹⁰ Teollisuuden työntekijöillä on lisäksi vanhastaan käytetty peruspalkkausmuotona myös urakkapalkkaa, joka on niin ikään työtulokseen perustuva palkkaustapa. Palvelualoilla puolestaan provisiopalkat ovat olleet tyypillisiä.

7.2 TULOSPALKKAUS NOSTAA TUOTTAVUUTTA JA PALKKOJA

Tulospalkkaus voi vaikuttaa *tuottavuuteen* ja sitä kautta palkkoihin kahden mekanismin kautta. Ensinnäkin tulospalkkaus luo kannustimet työpanoksen kasvattamiseen. Tämä ei tarkoita sitä, että oletettaisiin työntekijöiden olevan laiskoja, vaan että työntekijöitä voidaan kannustaa työpanoksen kasvattamiseen entisestään tulospalkkauksen avulla. Tulospalkkauksen vaikutuksen työpanoksen kasvattamiseen ajatellaan perustuvan siihen, että tulospalkkaus sitoo ansiot osittain työtulokseen, eikä vain työpaikalla vietettyyn aikaan. Toiseksi, tulospalkkauksen avulla voidaan houkutella tuottavampaa työvoimaa yritykseen. Ajatellaan vaikkapa tilannetta, jossa työntekijät ovat tietoisia omasta tuottavuudestaan, mutta työnantaja ei voi havaita heidän tuottavuuttaan etukäteen. Riittävän korkeiden tulospalkkioiden maksamisen katsotaan takaavan sen, että yritykseen valikoituvat ne, jotka tietävät kykenevänsä saavuttamaan korkean tuottavuustason ja joille tulospalkkaustehtävät siksi tarjoavat paremman ansiotason kuin kiinteäpalkkaiset tehtävät.

Aikaisempi kansainvälinen tutkimus onkin osoittanut, että tulospalkkaus liittyy selkeästi korkeampaan tuottavuuteen ja että mahdollisesti tulospalkkaus myös *aiheuttaa* tuottavuuden nousua.¹¹¹ Osa todetusta tilastollisesta yhteydestä todennäköisesti johtuu siitä, että mikäli vain osa työpaikoista käyttää tulospalkkausta, niihin valikoituu korkeamman tuottavuuden työntekijöitä. Toisaalta jo vanhastaan tuottavammat yritykset saattavat hanakammin soveltaa tulospalkkausta.

Tulospalkkaus tyypillisesti nostaa myös *palkkoja*. Tutkimus on osoittanut, että tulospalkkauksen palkkoja nostava vaikutus perustuu ensiksi siihen, että tulospalkkauksen piiriin hakeutuu tuottavampia työntekijöitä ja toiseksi siihen, että tulospalkkaus kannustaa lisäämään ponnisteluja työssä.¹¹² Vaikuttaa siltä, että karkeasti ottaen nämä vaikutukset ovat suuruudeltaan yhtä merkittäviä.

Tulospalkkaus voi vaikuttaa palkkojen tason lisäksi niiden *hajontaan*.¹¹³ Yritysten sisäistä palkkahajontaa tulospalkkaus voi kasvattaa ainakin kolmen mekanismin kautta. Ensimmäinen on se, että tulospalkkaus palkitsee tuottavuudesta enemmän kuin kiinteä aikapalkka. Jos yritys maksaa tie-

¹¹⁰ Esimerkiksi Kauhanen ja Napari (2010a).

¹¹¹ Banker, Lee ja Potter (1996), Lazear (2000) ja Shearer (2004).

¹¹² Lazear (2000) sekä Pekkarinen ja Riddell (2008).

¹¹³ Lemieux, MacLeod ja Parent (2009) sekä Kangasniemi ja Kauhanen (2010a, 2010b).

tyssä tehtävässä kiinteää palkkaa riippumatta työntekijän kyvykkyydestä tai työtuloksesta, on palkkahajonta välttämättä pienempää kuin yrityksessä, joka palkitsee tuottavuuseroista (toisin sanoen käyttää tulospalkkausta). Tämä johtuu siitä, että työntekijöiden kyvykkyyksissä on eroja. Kiinteä palkka perustuu keskimääräiseen osaamiseen ja työtulokseen, kun taas tulospalkkiot heijastavat yksilöllistä osaamista ja työtulosta. Toiseksi, tulospalkkaus voi vaikuttaa yritysten sisällä vallitseviin palkkaeroihin myös sitä kautta, että se otetaan käyttöön joissakin tehtävissä, mutta ei välttämättä kaikissa. Kolmanneksi, tulospalkkausjärjestelmät voivat olla varsin erilaisia eri palkansaajaryhmien välillä, esimerkiksi käytettävät suoritusmittarit poikkeavat eri henkilöstöryhmien välillä. Nämä erot tulospalkkausjärjestelmien piirteissä saattavat vaikuttaa eri tavoin eri henkilöstöryhmien palkkakehitykseen ja sitä kautta palkkojen hajontaan yrityksen sisällä.

Näin ollen on ilmeistä, että tulospalkkaus voi vaikuttaa sukupuolten välisiin palkkaeroihin varsin monen mekanismin kautta (ks. tarkemmin tämän loppuraportin luku 2). Toisaalta aikaisempi tutkimus on tuottanut varsin ristiriitaisia tuloksia tulospalkkauksen vaikutuksista sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Chauvin ja Ash (1994) havaitsivat, että tulospalkkiot selittävät sukupuolten väliset palkkaerot lähes kokonaan. Heidän aineistonsa on kuitenkin melko pieni, eikä se ole edustava otos. Booth ja Frank (1999) puolestaan osoittavat tulospalkkioiden nostavan miesten ja naisten palkkoja yhtä paljon. Toisaalta urakkapalkkoja koskevassa tutkimuksessaan Jirjahn ja Stephan (2004) havaitsivat sukupuolten palkkaerojen olevan pienempiä urakkapalkkatehtävissä kuin aikapalkkatehtävissä. Johtopäätös näistä aikaisemmista tutkimuksista on se, että tulokset riippuvat voimakkaasti tulospalkkauksen määrittelystä, erityisesti siitä kuinka laajasti se ymmärretään.

7.3 TULOSPALKKIOT OSANA NAISTEN JA MIESTEN KOKONAISANSIOITA

Seuraavassa esitettävät tulokset perustuvat Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teollisuutta ja yksityisiä palvelualoja koskevaan palkkatilastoon. Teollisuuden tarkastelut on ajoitettu vuosiin 1998–2007, sillä tulospalkkiota koskevat tiedot ovat luotettavasti mukana aineistossa vasta vuodesta 1998 alkaen. Mukana on noin 3 800 teollisuusyritystä ja noin 656 300 palkansaajaa, kattaen sekä työntekijät että toimihenkilöt. Suurin osa yrityksistä ja henkilöistä esiintyy aineistossamme useampana vuonna. Tästä kertoo esimerkiksi se, että henkilövuosi -havaintoja on yhteensä noin 3,4 miljoonaa. Yksityisten palvelualojen tarkastelut on puolestaan rajattu vuosiin 1990–2005. Yritystunnukset muuttuivat vuonna 2005 ja analyysimme edellyttävät samojen yritysten seuraamista yli ajan. Tästä syystä tarkasteluajankohta päättyy vuoteen 2005. Mukana on noin 13 600 palveluyritystä ja noin 612 500 henkilöä. Henkilövuosi -havaintoja on lähes kolme miljoonaa.

Tulospalkkiot, ja yleisesti erilaiset peruspalkan päälle maksettavat palkanlisät, vaikuttavat sukupuolten välisiin kokonaisansioden eroihin kahden mekanismin välityksellä. Ensimmäinen niistä koskee *todennäköisyyttä olla*

tulospalkkausjärjestelmän piirissä. Mikäli sukupuolten välillä on eroja tässä suhteessa, tulospalkkiot vaikuttavat miesten ja naisten välisiin kokonaisansioeroihin. Jos esimerkiksi miehet ovat naisia todennäköisemmin tulospalkkausjärjestelmien piirissä, tällä on miesten ja naisten välisiä kokonaispalkkaeroja kasvattava vaikutus.

Toinen tulospalkkioiden vaikutusmekanismeista liittyy *tulospalkkioiden suuruuteen*. Mikäli *tulospalkkioiden osuuksissa* kokonaisansioista on eroja sukupuolten välillä, tulospalkkiot näkyvät miesten ja naisten kokonaisansioeroissa muiden tilastoissa havaittavien ansioiden vaikuttavien tekijöiden pysyessä jälleen ennallaan. Mutta miksi juuri tulospalkkioiden *osuus* kokonaisansioista on olennainen asia? Miksi ei sen sijaan keskitytä tulospalkkioiden euromääriin ja niissä ilmeneviin eroihin sukupuolten välillä? Osuuksien tarkastelussa on se etu, että niiden avulla saadaan suoraan tietoa siitä, kasvattavatko vai pienentävätkö tulospalkkiot sukupuolten välisiä kokonaisansioeroja. Jos esimerkiksi naisilla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on suurempi kuin miehillä voidaan päätellä, että sukupuolten välinen kokonaisansioero on pienempi maksettaessa tulospalkkioita kuin ilman niitä. Toisin sanoen, tässä tapauksessa tulospalkkiot pienentävät sukupuolten välisiä kokonaisansioeroja. Oleellista on huomata, että tämä tulos pätee siinäkin tapauksessa, että tulospalkkioiden euromäärä on miehillä suurempi kuin naisilla. Vastaavasti jos miehillä tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on suurempi kuin naisilla tarkoittaa se sitä, että tulospalkkiot kasvattavat sukupuolten välisiä eroja kokonaisansioissa. Sen sijaan vertailemalla sukupuolten välisiä eroja tulospalkkioiden euromäärissä ei pystytäkään tekemään yhtä suoraviivaisia johtopäätöksiä.

Asiaa on hyvä havainnollistaa yksinkertaisen esimerkin avulla. Oletetaan, että miesten kokonaiskuukausiansio on 4 000 € ja naisten 1 500 €. Oletetaan lisäksi, että miehillä tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on 4 prosenttia kun vastaava luku naisilla on 6 prosenttia. Näin ollen miehet saavat 160 € ($0,04 \cdot 4\,000$) tulospalkkioita naisten joutuessa tyytymään 90 € ($0,06 \cdot 1\,500$). Naisilla tulospalkkioiden euromäärä on siis peräti 44 prosenttia pienempi kuin miehillä. Tästä voisi helposti tehdä johtopäätöksen, että tulospalkkiot kasvattavat sukupuolten välisiä kokonaisansioeroja. Näin ei kuitenkaan ole asian laita. Naisten kokonaisansioiden suhde miesten kokonaisansioihin (yleisesti käytetty sukupuolten palkkaeron mittari) on tässä esimerkissä 36,7 prosenttia ilman tulospalkkioita, mutta 37,5 prosenttia tulospalkkioiden kanssa. Sukupuolten välinen palkkaero on siis pienempi maksettaessa tulospalkkioita kuin ilman niitä. Tämä johtopäätös voidaan tehdä suoraan vertailemalla sukupuolten välisiä eroja tulospalkkioiden osuuksissa. Koska naisilla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on tässä esimerkissä suurempi kuin miehillä (6 vs. 4 prosenttia) voimme automaattisesti päätellä, että tulospalkkiot pienentävät sukupuolten välisiä kokonaisansioeroja.

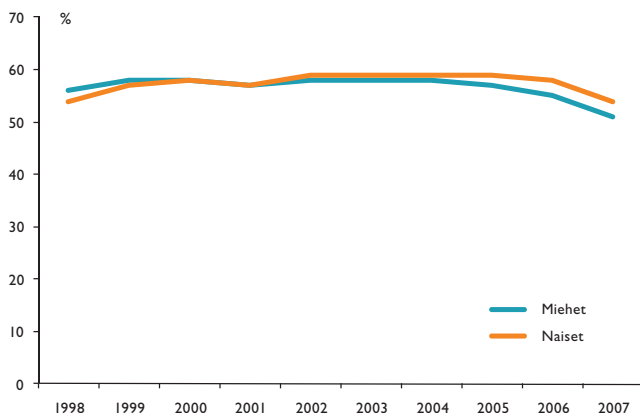
7.4 MIESTEN JA NAISTEN TODENNÄKÖISYYS OLLA TULOSPALKKAUKSEN PIIRISSÄ

Tulospalkkauksen piirissä olevien osuuden arviointi ei ole kovin yksinkertaista käyttämässämme aineistossa. Meillä ei ole varsinaisesti tietoa siitä, milloin kukin henkilö on tullut tulospalkkauksen piiriin. Toisaalta myöskään tulospalkkausjärjestelmän piirissä oleminen ei takaa sitä, että tulospalkkioita on tosiasiallisesti maksettu kyseiselle henkilölle. Siksi emme voi samaistaa tulospalkkausjärjestelmän piirissä oloa siihen, että tulospalkkioerä on nollaa suurempi. 'Tulospalkkatehtävän' määrittelyssä olemme seuranneet kansainvälistä kirjallisuutta ja määritelleet henkilön olevan tulospalkkatehtävässä, jos hän on saanut kerrankin työsuhteensa aikana tulospalkkioita.¹¹⁴ Tällä tavoin määrittelyissä tulospalkkatehtävissä työskentelevien osuus on esitetty kuviossa 7.1 teollisuuden osalta ja kuviossa 7.2 yksityisten palvelulojen osalta.

Teollisuuden ja palvelulojen tulosten vertailtavuutta haittaa kuitenkin se, että palvelulojen osalta tulospalkkaus tarkoittaa tässä sekä provisio- että tulos- ja voittopalkkioita, koska tulospalkkioita ja provisioita ei voi EK:n palvelulojen palkka-aineistossa erottaa toisistaan ennen vuotta 2002. Jäljempänä osa tarkasteluista on siksi tehty siten, että tulospalkkiot erotetaan provisioista, eli keskitytään vuosiin 2002–2005.

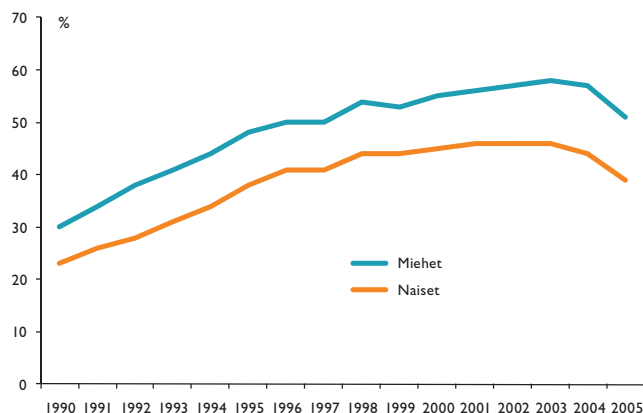
Kuviosta 7.1 nähdään, että miehet ja naiset työskentelevät karkeasti ottaen yhtä tyypillisesti tulospalkkatehtävissä teollisuudessa. Tulospalkkatehtävissä työskentelevien osuus on myös pysynyt melko vakaana yli ajan, ollen lähes 60 prosenttia. Kuviossa viimeisinä vuosina esiintyvä notkahdus alaspäin johtuu osittain tulospalkkatehtävän määritelmästä. Tarkasteluajankohdan loppupuolella alkavilla työsuhteilla on pienempi todennäköisyys tulla rekisteröidyksi tulospalkkausta käyttäviksi, sillä tulospalkkioita ei välttämättä ehditä maksaa tarkasteluajanjakson puitteissa.

Kuviossa 7.2 on esitetty tulospalkkatehtävissä työskentelevien osuus palvelualoilla. Kuviosta nähdään, että miehet ovat olleet tulospalkkatehtävissä naisia useammin koko tarkasteluajanjaksolla. Toisaalta tulospalkkatehtävien osuus on kasvanut sekä miehillä että naisilla yli ajan.



Kuvio 7.1 Tulospalkkatehtävissä työskentelevien osuus (%) teollisuudessa.

114 Lemieux, MacLeod ja Parent (2009).

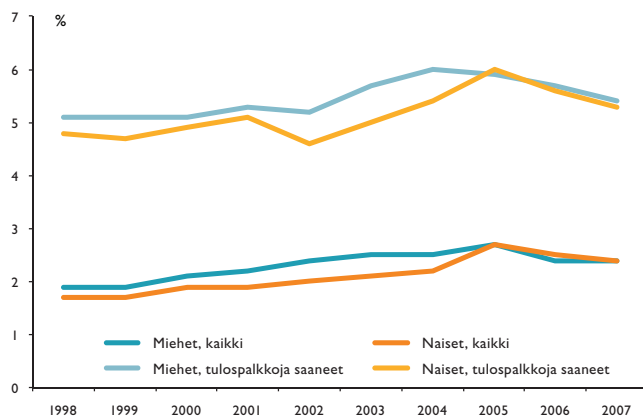


Kuvio 7.2 Tulospalkkatehtävissä työskentelevien osuus (%) yksityisillä palvelualoilla.

7.5 MIESTEN JA NAISTEN VÄLISET EROT TULOSPALKKIOIDEN SUURUUDESSA

Kuviossa 7.3 on esitetty tulospalkkioiden keskimääräinen osuus kokonaistuntiansioista erikseen miehille ja naisille teollisuuden osalta.¹¹⁵ Kuviossa tätä osuutta on kuvattu kahdella vaihtoehdoisella tavalla: yhtäältä keskimääräisenä osuutena kaikkien osalta (jossa siis ovat mukana myös kaikki ne teollisuuden palkansaajat, jotka eivät ole saaneet tulospalkkioita ao. vuonna) ja toisaalta keskimääräisenä osuutena tulospalkkioita saaneiden osalta (eli ao. vuonna tulospalkkiot ovat olleet nollaa suurempi). Jälkimmäinen tarkastelu kertoo siis sen, onko tulospalkkioita saavien osalta eroja tulospalkkioiden suuruudessa sukupuolten välillä.

Kuviosta nähdään, että vuosina 1998–2004 tulospalkkiot muodostivat keskimäärin suuremman osan ansioista miehillä naisiin verrattuna. Vuoden 2005 jälkeen tulospalkkioiden osuus on ollut teollisuuden miehillä ja naisilla samaa luokkaa, hieman alle 2,5 prosenttia.

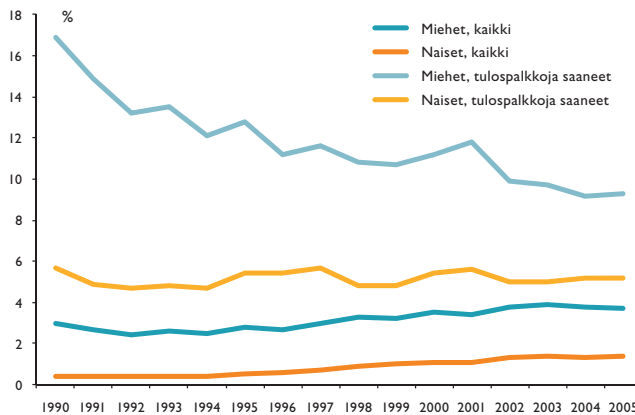


Kuvio 7.3 Tulospalkkioiden osuus (%) kokonaistuntiansioista teollisuudessa.

¹¹⁵ Kokonaistuntiansiot sisältävät tulospalkkiot ja muut lisät varsinaisen säännöllisen työajan palkan lisäksi. Teollisuuden toimihenkilöillä kokonaistuntiansio on laskettu jakamalla kuukausipalkka kuukauden säännöllisillä työtunneilla. Tähän on lisätty kuukausittain kohdistetut tulospalkkioerät ja luontoisedut työtuntia kohden laskettuina. Työntekijöiden kohdalla tuntiansion säännöllisen työajan tuntipalkkaa vastaava osuus on laskettu jakamalla tehdyn työn palkat tuntimäärällä. Tähän on lisätty tulospalkkiot ja luontoisedut jaettuna arvioidulla kokonaistuntimäärällä.

Tarkasteltaessa tulospalkkioiden osuutta kokonaistuntiansioista tulospalkkioita saaneiden osalta havaitaan, että tulospalkkiot muodostivat keskimäärin hieman suuremman osan ansioista miehillä naisiin verrattuna vuoteen 2004 saakka, kun taas sen jälkeen erot ovat olleet hyvin vähäisiä. Teollisuudessa tulospalkkioilla vaikuttaa siis olevan enää keskimäärin vain vähäinen merkitys sukupuolten välisille palkkaeroille.

Kuviossa 7.4 tarkastellaan tulospalkkioiden keskimääräistä osuutta kokonaistuntiansioista yksityisillä palvelualoilla.¹¹⁶ Kuviosta nähdään, että miesten ja naisten välillä on tyypillisesti huomattava ero tulospalkkioiden osuudessa. Esimerkiksi vuonna 2005 tulospalkkiot olivat miehillä keskimäärin hieman yli 3,5 prosenttia ansioista, vastaavan osuuden ollessa naisilla hieman alle 1,5 prosenttia. Kuten edellä nähtiin, palvelualoilla on miesten ja naisten välillä huomattava ero tulospalkkatehtävässä toimimisen yleisyydessä. Kuviossa 7.4 havaittava ero voi siis syntyä joko siitä, että miehet ovat naisia useammin tulospalkkausjärjestelmien piirissä, tai siitä että miehet saavat keskimäärin suurempia tulospalkkioita.



Kuvio 7.4 Tulospalkkioiden osuus (%) kokonaistuntiansioista yksityisillä palvelualoilla.

Tarkasteltaessa tulospalkkioiden osuutta kokonaistuntiansioista tulospalkkioita saaneiden osalta havaitaan, että tulospalkkiot muodostavat tyypillisesti miehillä huomattavasti suuremman osan ansioista kuin naisilla. Yksityisillä palvelualoilla työskentelevien miesten erittäin korkeat toteutuneet tulospalkkiot 1990-luvun alkupuolella johtunevat siitä, että käyttämämme mittariin sisältyvät provisiopalkkiot.

Yhteenvetona voidaan todeta, että teollisuudessa sekä tulospalkkatehtävissä toimimisessa että tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista esiintyy yleisesti ottaen melko pieniä eroja miesten ja naisten välillä, erityisesti vuoden 2004 jälkeen. Yksityisillä palvelualoilla puolestaan sukupuolten välillä on edelleen merkittäviä eroja. Ensinnäkin, miehet työskentelevät naisia useammin tulospalkkatehtävissä. Toiseksi, miehillä tulospalkkiot muodostavat tyypillisesti selvästi suuremman osan ansioista. Teollisuudessa

¹¹⁶ Palvelualojen kokonaistuntiansiot on määritelty samalla tavalla kuin teollisuuden toimihenkilöillä, ks. edellinen alaviite.

tulospalkkausjärjestelmien yleistyminen ei siis näytä enää vaikuttavan sukupuolten välisiin palkkaeroihin, mutta palvelualoilla tilanne on toinen.

7.6 TULOSPALKKAUS NOSTAA MIESTEN JA NAISTEN PALKKOJA YHTÄ PALJON TEOLLISUUDESSA, PALVELUALOILLA MIEHET HYÖTYVÄT ENEMMÄN

Sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta olennainen kysymys on se, vaikuttaako tulospalkkaus eri tavalla samankaltaisten miesten ja naisten palkkoihin. Edellä todettiin aikaisempaan kirjallisuuteen perustuen, että tulospalkkaus tyypillisesti nostaa palkkoja. Seuraavassa selvitetään, vaikuttaako tulospalkkaus miesten ja naisten palkkoihin yhtä suuressa määrin. Palkkatasa-arvon osalta tärkeää on siis se, nostaako tulospalkkaus yhtä paljon miesten ja naisten palkkoja.

Tähän kysymykseen on helpointa vastata tilastollisen mallin avulla: malli mahdollistaa sen, että voidaan suoraan vertailla keskenään taustaominaisuuksiltaan (muodollinen koulutus, ikä, nykyisen työsuhteen pituus) samankaltaisia miehiä ja naisia, jotka työskentelevät taustaominaisuuksiltaan (sopimusala, yrityskoko) samankaltaisissa yrityksissä. Taulukossa 7.1 on esitetty keskeiset tulokset tällaisesta laskelmasta. Ensimmäisellä rivillä on vertailukohdaksi esitetty sukupuolten välinen 'selittämätön' palkkaero. Tämä on siis palkkaero, joka jää jäljelle kun on huomioitu sukupuolten väliset erot muodollisen koulutuksen, iän, nykyisen työsuhteen pituuden, sopimusalan sekä yrityskoon suhteen.

Ensimmäisessä sarakkeessa esitetään teollisuuden tulokset. Nähdään, että teollisuuden naiset ansaitsevat keskimäärin noin 16,4 prosenttia alan taustaominaisuuksiltaan samankaltaisia miehiä vähemmän. Tulospalkkauksen tuoma palkanlisä on miehillä keskimäärin 6,4 prosenttia ja naisilla 6,8 prosenttia. Tämä tarkoittaa sitä, että teollisuudessa tulospalkkaus on tasannut sukupuolten välisiä palkkaeroja hieman. Vaikutus on kuitenkin toistaiseksi ollut minimaalinen.

Palvelualoja koskevat tulokset ovat toisessa sarakkeessa. Sukupuolten välinen 'selittämätön' palkkaero on keskimäärin likimain 13 prosenttia. Tulospalkkauksen tuoma palkanlisä on miehillä tyypillisesti hyvin korkea, noin 11 prosenttia, mutta naisilla vain 3,3 prosenttia. Palvelualoilla tulospalkkaus näyttäisi siis lisäävän sukupuolten välisiä palkkaeroja varsin merkittävästi. Viimeisessä sarakkeessa on palvelualojen osalta keskitytty vuosiin 2002–2005, jolloin tulospalkkiot voidaan erottaa provisioista. Vertailu edelliseen sarakkeeseen osoittaa, että tulokset ovat hyvin samankaltaisia. Toisin sanoen, provisioiden poistaminen tarkastelusta ei juuri muuta tuloksia.

Taulukko 7.1 Laskelma tulospalkkauksen keskimääräisestä vaikutuksesta keskeisiltä taustaominaisuuksiltaan samankaltaisten miesten ja naisten kokonaistuntiansioihin.

	Teollisuus	Yksityiset palvelualat	Yksityiset palvelualat
	1998–2007	1990–2005 ²	2002–2005
Selittämätön keskipalkkaero ¹	-16,4 %	-12,7 %	-13,3 %
Tulospalkkauksen keskimäärin tuoma palkanlisä:			
Miehet	6,4 %	11,0 %	10,1 %
Naiset	6,8 %	3,3 %	4,0 %
Havaintojen määrä	3 142 041	2 988 210	859 254

¹ Palkkaero, joka jää jäljelle kun on huomioitu sukupuolten väliset erot muodollisen koulutuksen, iän, nykyisen työsuhteen pituuden, sopimusalan ja yrityskoon suhteen.

² Vuosina 1990–2005 tulospalkkioihin sisältyy provisiot. Kolmannessa sarakkeessa vuosia 2002–2005 koskevissa tuloksissa mukana ovat vain tulospalkkiot.

Edellinen tarkastelu ei ota huomioon sitä, että tulospalkkauksen käyttöönotaneet yritykset ja tulospalkkauksen piirissä olevat henkilöt voivat poiketa muilta taustaominaisuuksiltaan niistä yrityksistä ja henkilöistä, jotka eivät ole tulospalkkauksen piirissä. Tulospalkkaukseen siirtyneissä yrityksissä ansiotaso voi olla pysyvästi korkeampi kuin muissa yrityksissä. Toisin sanoen, jotkin yritykset saattavat maksaa korkeampia palkkoja kuin mitä havaittavien ominaisuuksien kuten yrityksen henkilömäärän tai sopimusalan perusteella voisi olettaa. Samaten tulospalkkauksen piirissä olevat palkansaajat voivat olla pysyvästi ansaintakyvyltään muita palkansaajia parempia, eli heidän ansionsa ovat suuremmat kuin mitä esimerkiksi koulutuksen, työkokemuksen ja työsuhteen pituuden perusteella keskimäärin olisi odotettavissa.

Aiempi tutkimus on osoittanut, että tällaisen yritysten ja palkansaajien heterogeenisuuden huomioimatta jättäminen johtaa tyypillisesti harhaisiin päätelmiin esimerkiksi arvioitaessa yritysten palkkapolitiikan merkitystä palkansaajien ansioille.¹¹⁷ Nämä erot saattavat näkyä myös sukupuolten välisissä palkkaeroissa, sillä miehet ja naiset ovat jossain määrin segregoituneet myös yrityksittäin.¹¹⁸ Seuraavassa tarkastelussa otetaankin huomioon nämä yritysten ja henkilöiden *pysyvät* palkanmaksukykyyn ja ansaintakykyyn liittyvät tekijät.¹¹⁹ Toisin sanoen huomioidaan edellä mainittu valikoitumisvaikutus, jonka on osoitettu olevan tärkeä osa tulospalkkauksen yleisiä tuottavuus- ja palkkavaikutuksia. Todettakoon, että monissa aikaisemmissa sukupuolten palkkaeroja ja tulospalkkausta koskevissa tutkimuksissa tätä valikoitumisvaikutusta ei ole voitu huomioida.

¹¹⁷ Abowd, Kramarz ja Margolis (1999).

¹¹⁸ Korkeamäki ja Kyyrä (2005).

¹¹⁹ Teknisesti kyse on siitä, että tilastollisessa mallissa kullakin henkilöllä ja yrityksellä on oma vakiotermi.

Taulukko 7.2 Laskelma tulospalkkauksen keskimääräisestä vaikutuksesta keskeisiltä taustaominaisuuksiltaan samankaltaisten miesten ja naisten kokonaisansioihin kun on lisäksi huomioitu yritysten ja palkansaajien pysyvät erot palkanmaksu- ja ansaintakyvyssä.

	Teollisuus	Yksityiset palvelualat	Yksityiset palvelualat
	1998–2007	1990–2005	2002–2005 ¹
Tulospalkkauksen keskimäärin tuoma palkanlisä:			
Miehet	4,9 %	6,4 %	3,2 %
Naiset	5,1 %	3,2 %	3,2 %
Havaintojen määrä	3 019 309	2 979 059	850 335

¹Vuosina 2002–2005 palvelualoja koskevissa tuloksissa mukana ovat vain tulospalkkiot.

Kun yritysten ja henkilöiden pysyvät palkanmaksukykyyn ja ansaintakykyyn liittyvät taustatekijät otetaan laskelmissa lisäksi huomioon, nähdään taulukosta 7.2, että tulospalkkauksen keskimäärin tuoma palkanlisä pienenee. Esimerkiksi teollisuudessa tulospalkkauksesta aiheutuva palkanlisä putoaa sekä miehillä että naisilla noin 6,5 prosentista noin 5 prosenttiin. Tämä on tyypillinen tulos myös muissa tutkimuksissa.¹²⁰ Tulokset antavat siis tukea tulkinnalle, että tulospalkkaus otetaan tyypillisemmin käyttöön yrityksissä, jotka muutoinkin maksavat korkeampia palkkoja ja että tulospalkkauksen piirissä on tyypillisemmin henkilöitä, jotka muutoinkin ansaitisivat enemmän. Tulokset vaikuttavat olevan samankaltaisia miehille ja naisille, joten nämä tulokset eivät muuta taulukon 7.1 päätelmiä.

Palvelualojen kohdalla tulokset muuttuvat vielä enemmän verrattuna taulukkoon 7.1, erityisesti miesten osalta. Keskeisin havainto on kuitenkin se, etteivät myöskään palvelualoja koskevat tulokset muutu sukupuolten palkkaerojen kannalta: tulospalkkaus nostaa miesten palkkoja enemmän kuin naisten palkkoja. Toisaalta taulukon 7.2 viimeinen sarake osoittaa, että tämä tulos riippuu olennaisesti provisiopalkoista: keskityttäessä vain tulospalkkoihin eli vuosiin 2002–2005 havaitaan, että vaikutus palkkoihin on keskimäärin yhtä suuri sekä miehillä että naisilla myös yksityisillä palvelualoilla.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että teollisuudessa tulospalkkaus nostaa keskimäärin miesten ja naisten palkkoja käytännöllisesti katsoen samoin tavoin. Yksityisillä palvelualoilla tulospalkkaus tyypillisesti nostaa naisten palkkoja vähemmän kuin miesten palkkoja. Ero näyttää kuitenkin selittyvän pääosin sillä, että EK:n palkkatilastoaineistossa palvelualojen osalta ei voida erottaa provisiopalkkoja tulospalkkioista ennen vuotta 2002. Tarkasteltaessa erikseen vuosia 2002–2005 havaitaan tulospalkkauksen nostavan miesten ja naisten ansioita keskimäärin yhtä paljon myös palvelualoilla. Taulukossa 7.2 toisessa sarakkeessa esitetty kolmen prosenttiyksikön ero miesten hyväksi selittyy siis provisiolla. Kannustavien palkkausjärjestelmien piirteillä näyttää siis olevan vaikutusta sukupuolten välisiin palkkaeroihin: yksilökohtaiset provisiot tyy-

¹²⁰ Esimerkiksi Lazear (2000) sekä Pekkarinen ja Riddell (2008).

pillisesti lisäävät sukupuolten palkkaeroja, kun taas tulospalkkiot eivät juuri vaikuta miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin.

7.7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Arvioitaessa tulospalkkauksen vaikutuksia sukupuolten välisiin palkkaeroihin on tärkeää ottaa huomioon sekä yritysten että henkilöiden valikoituminen tulospalkkausjärjestelmien piiriin. Kun nämä erot huomioidaan, nosta tulospalkkaus miesten ja naisten palkkoja käytännöllisesti katsoen yhtä paljon sekä teollisuudessa että palvelualoilla jättäen sukupuolten väliset keskimääräiset ansioerot likimain muuttumattomiksi. Palvelualoja koskeviin tuloksiin nojautuen näyttää siltä, että provisiopalkat puolestaan nostavat miesten palkkoja tyypillisesti enemmän kuin naisten palkkoja. Tämä tulos viittaa siihen, että palkkausjärjestelmien piirteillä voi olla keskeinen merkitys niiden vaikutuksiin sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

8 TULOSPALKKIOIDEN VAIKUTUS SUKU- PUOLTEN VÄLISIIN PALKKAEROIHIN ERI URAVAIHEISSA

Antti Kauhanen
Sami Napari

Sukupuolten keskimääräiset palkkaerot kasvavat voimakkaasti työuran ensimmäisten 10 vuoden aikana, jonka jälkeen miesten ja naisten välisissä keskimääräisissä palkkaeroissa ei tapahdu mainittavia muutoksia. Tämä havainto on tehty monissa maissa ja monilla eri aineistoilla, eikä Suomi ole tässä suhteessa poikkeus.¹²¹ Esimerkiksi Napari (2009) osoittaa Suomen teollisuuden toimihenkilöiden osalta, että sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero yli kaksinkertaistuu työuran ensimmäisten 10 vuoden aikana.

Sukupuolten väliset erot inhimillisessä pääomassa, kuten esimerkiksi miesten ja naisten erilaiset koulutusvalinnat, ovat osoittautuneet tärkeiksi sukupuolten erilaista palkkakehitystä työuran alkuvuosina selittäviksi tekijöiksi.¹²² Monien eri taustaominaisuuksien huomioon ottamisen jälkeen tyypillisesti kuitenkin jopa yli puolet miesten ja naisten välisistä eroista työuran alun palkkakasvussa jää selittämättä.

Tähänastiset tutkimukset sukupuolten palkkaerojen kehittymisestä työuran eri vaiheissa ovat keskittyneet joko sukupuolten palkkaeroihin säännöllisessä peruspalkassa *tai* kokonaisansioissa. Siksi meillä ei ole tällä hetkellä tietoa siitä, mikä rooli erilaisilla *palkanlisillä* mahdollisesti on sukupuolten palkkaerojen kasvussa uran alkuvaiheilla. Tämä on ongelmallista, sillä kuten tämän raportin luvussa 2 keskustellaan, erilaiset palkanlisät, kuten esimerkiksi tulospalkkiot ¹²³, ja niiden yleistymisen palkitsemisessa saattavat vaikuttaa useastakin syystä sukupuolten välisiin palkkaeroihin.

Tämä luku tarjoaa uutta tutkimuksellista tietoa tulospalkkioiden roolista sukupuolten välisten palkkaerojen taustalla eri uravaiheissa Suomen teollisuuden toimihenkilöillä ajanjaksolla 2002–2006. Tulospalkkioiden merkityksen tutkiminen miesten ja naisten palkkaerojen kannalta on tärkeää ottaen huomioon työmarkkinoiden voimakas segregatio sukupuolen mukaan¹²⁴ ja tulospalkkioiden yleisyydessä ilmenevät erot toimialojen, yritysten ja työtehtävien välillä.¹²⁵ Tulospalkkioiden merkitys on suurin teollisuuden toimihenkilöillä, minkä takia on luontevaa keskittyä tarkastelemaan tulospalkkioiden roolia sukupuolten palkkaerojen kannalta juuri kyseisessä palkansaajaryhmässä. Lisäksi aikaisempi tutkimus osoittaa, että tulospalkkioiden merkitys on kas-

121 Esimerkiksi Iso-Britanniassa asiaa ovat tutkineet Manning ja Swaffield (2008) ja Yhdysvalloissa Loprest (1992).

122 Esimerkiksi Manningin ja Swaffieldin (2008) tutkimuksessa inhimillinen pääoma yksin selitti yli 40 prosenttia sukupuolten eroista työuran alun palkkakehityksessä.

123 Tulospalkkioilla tarkoitetaan peruskuukausipalkan päälle maksettavia palkanlisiä, joiden suuruus määräytyy yrityksen asettamien tavoitteiden saavuttamisen tai niiden ylittämisen perusteella. Tavoitteet voivat liittyä muun muassa tuottavuuteen, toimitusvarmuuteen ja asiakaspalveluun.

124 Esimerkiksi Laine ja Napari (2008).

125 Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) Palkkatilastokatsaus 2009.

vanut voimakkaimmin teollisuuden toimihenkilöillä verrattuna teollisuuden työntekijöihin tai palvelusektoriin.¹²⁶ Erityisen selkeästi tämä on nähtävissä 2000-luvun alussa. Asplund ja Böckerman (2008) esimerkiksi raportoivat, että teollisuuden toimihenkilöiden välisten palkkaerojen yleinen kasvu Suomessa 2000-luvun alkuvuosina selittyy etupäässä peruskuukausipalkan päälle maksettavilla palkanlisillä ja niissä tapahtuneilla muutoksilla. Voidaankin sanoa, että sekä tarkastelemamme palkansaajaryhmä että ajanjakso ovat erityisen mielenkiintoiset pohdittaessa tulospalkkioiden vaikutusta sukupuolten palkkaeroihin. On myös hyvä huomata, että vaikka tarkastelu keskittyykin teollisuuden toimihenkilöihin, niin luku tuottaa tärkeää tietoa myös muiden palkansaajaryhmien kannalta. Luvun tulokset antavat osviittaa siitä, miten palkanlisien ja erityisesti tulospalkkioiden mahdollinen yleistyminen tulevaisuudessa vaikuttaa sukupuolten palkkaeroihin muissa palkansaajaryhmissä.

Tulospalkkiot, ja yleisesti erilaiset peruspalkan päälle maksettavat palkanlisät, vaikuttavat sukupuolten välisiin kokonaisansioiden eroihin kahden mekanismin välityksellä. Ensimmäinen niistä koskee *todennäköisyyttä olla tulospalkkausjärjestelmän piirissä*. Mikäli sukupuolten välillä on eroja tässä suhteessa, tulospalkkiot vaikuttavat miesten ja naisten välisiin kokonaisansioeroihin. Jos esimerkiksi miehet ovat naisia todennäköisemmin tulospalkkausjärjestelmien piirissä, tällä on miesten ja naisten välisiä kokonaispalkkaeroja kasvattava vaikutus.

Toinen tulospalkkioiden vaikutusmekanismeista liittyy *tulospalkkioiden suuruuteen*. Mikäli tulospalkkioiden *osuuksissa kokonaisansioista* on selkeitä eroja sukupuolten välillä, tulospalkkiot vaikuttavat miesten ja naisten kokonaispalkkaeroihin. Kuten tämän raportin luvussa 7 keskustellaan, osuuksien tarkastelussa on se etu, että niiden avulla saadaan suoraan tietoa siitä, kasvattavatko vai pienentävätkö tulospalkkiot sukupuolten välisiä kokonaispalkkaeroja.

Tulospalkkioiden merkityksen selvittäminen sukupuolten kokonaispalkkaerojen kannalta edellyttää siis molempien yllä kuvattujen vaikutusmekanismien tarkastelua. Tästä syystä tämä luku on jaettu luontevalla tavalla kahteen pääosiin siten, että luvun alussa keskitytään teollisuuden mies- ja naistoimihenkilöiden eroihin todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä. Toisessa pääosiossa puolestaan tarkastellaan sukupuolten välisiä eroja tulospalkkioiden osuuksissa kokonaisansioista. Luku päättyy tiivistelmään keskeisimmistä johtopäätöksistä ja samalla luodaan myös kokonaisarvio tulospalkkioiden vaikutuksista sukupuolten välisiin palkkaeroihin eri uravaiheissa Suomen teollisuudessa. Johtopäätösluvussa pohditaan lyhyesti myös yleisemmin tulospalkkioiden mahdollisia vaikutuksia miesten ja naisten palkkaeroihin suomalaisilla työmarkkinoilla tulevaisuudessa.

¹²⁶ Asplund (2008) sekä Asplund ja Böckerman (2008).

8.1 NAISET TYYPILLISESTI HARVEMMIN TULOSPALKKAUSJÄRJESTELMIEN PIIRISSÄ KUIN MIEHET – EROT SUUREMMAT TYÖURAN ALUSSA OLEVILLA

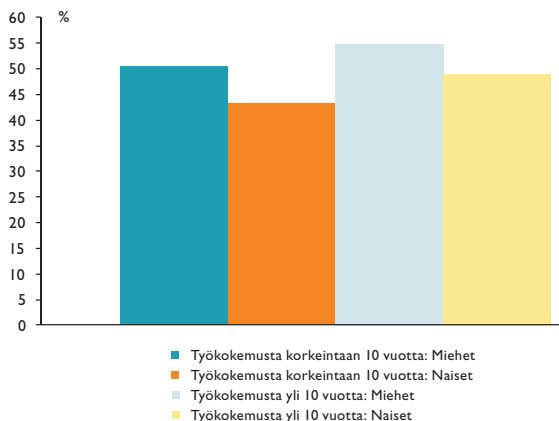
Tarkastelemme sukupuolten välisiä eroja tulospalkkioissa hyödyntämällä Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teollisuuden toimihenkilöitä koskevaa palkkatilastoa. Keskitymme kokoaikaisiin toimihenkilöihin vuosilta 2002–2006.¹²⁷ Teemme kaikki tarkastelut erikseen henkilöille, joilla ikänsä ja koulutuksensa perusteella voi olla työkokemusta korkeintaan 10 vuotta, ja vastaavasti henkilöille, joilla työkokemusta voi näillä perustein olla yli 10 vuotta.¹²⁸ Tämä jaottelu perustuu aikaisempiin tutkimustuloksiin sukupuolten välisten palkkaerojen kehittymisestä työuran aikana, jotka osoittavat, että palkkaerot kasvavat voimakkaasti työuran 10 ensimmäisen vuoden aikana, jonka jälkeen niissä tapahtuu tyypillisesti vain pieniä muutoksia. Tästä syystä kyseinen jaottelu on erityisen mielekäs pyrittäessä ymmärtämään sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttavia tekijöitä ja tulospalkkioiden mahdollista merkitystä palkkaerojen taustalla eri uravaiheissa.

Aineistomme on suuri ja luonteeltaan kokonaisaineisto siinä mielessä, että aineistossa on mukana EK:n jäsenyritysten koko henkilökunta. Tämä mahdollistaa yleistettävissä olevien tulosten tuottamisen. Aineisto sisältää tietoa 209 867 toimihenkilöstä, joista naisten osuus on 37 prosenttia. Havaintomäärä on vieläkin suurempi johtuen siitä, että huomattava osa toimihenkilöistä havaitaan aineistossa useana eri vuotena. Kaiken kaikkiaan aineistomme sisältää 167 773 havaintoa henkilöistä, joilla on työkokemusta enintään 10 vuotta ja 580 296 havaintoa kokeneemmista henkilöistä.

Kuvio 8.1 antaa tietoa siitä, kuinka suuri osa toimihenkilöistä on tulospalkkausjärjestelmien piirissä. Kuten nähdään, tulospalkkiot ovat hyvin tyypillinen palkitsemisen muoto teollisuuden toimihenkilöillä. Niiden käyttö on yleisintä kokeneemmilla henkilöillä, mutta myös työuran alussa olevat nauttivat usein tulospalkkioista. Myös sukupuoli näyttää vaikuttavan todennäköisyyteen olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä. Sekä työuran alussa olevat että kokeneemat miehet ovat todennäköisemmin mukana tulospalkkausjärjestelmissä kuin naiset. Työuran alussa olevilla sukupuoliero tässä suhteessa on keskimäärin 7,3 prosenttiyksikköä, kokeneemilla selkeästi vähemmän, 6 prosenttiyksikköä.

¹²⁷ Kokoaikaisella toimihenkilöllä tarkoitamme toimihenkilöä, jonka säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 35 tuntia. Kokoaikaisiin toimihenkilöihin keskittyminen on tässä tapauksessa perusteltua, koska teollisuuden toimihenkilöissä osa-aikaisten määrä on hyvin pieni (esimerkiksi Asplund ja Böckerman, 2008). Lisäksi osa-aikaiset ovat harvoin tulospalkkausjärjestelmien piirissä (Jokinen ja Kauhanen, 2010).

¹²⁸ Tässä työkokemus viittaa laskennalliseen, ns. potentiaaliseen työkokemukseen, joka saadaan vähentämällä henkilön iästä koulutusvuodet ja koulunaloittamiskä (7 vuotta). Joudumme käyttämään laskennallista työkokemusta, sillä aineistossamme ei ole tietoa henkilön todellisesta työkokemuksesta. Tämä on jossain määrin ongelmallista, sillä mahdollisten urakatkojen takia potentiaalinen ja todellinen työkokemus eivät aina vastaa toisiaan. Erityisesti naisilla, jotka kokevat miehiä tyypillisemmin esimerkiksi lapsiin liittyviä urakatkoja, todellinen työkokemus on usein selvästi vähäisempää kuin potentiaalinen työkokemus. Siitä, miten tämä mahdollisesti vaikuttaa tulostem-
tulokintaan, keskustellaan tarkemmin myöhemmin tuloksia esiteltäessä.



Kuvio 8.1 Tulospalkkausjärjestelmien piirissä olevien keskimääräiset osuudet (%) vuosina 2002–2006.

8.2 TYÖMARKKINOIDEN SEGREGAATIO SUKUPUOLIEROJEN TAUSTALLA TODENNÄKÖISYYDESSÄ OLLA TULOSPALKKAUSJÄRJESTELMIEN PIIRISSÄ

Miesten ja naisten välillä on eroja tulospalkkioiden, ja yleisesti palkan määräytymisen kannalta tärkeiden taustaominaisuuksien suhteen. Yksi esimerkki tästä on jo edellä mainittu työmarkkinoiden segregoituminen sukupuolen perusteella: miehet työskentelevät usein eri toimialoilla, yrityksissä ja tehtävissä kuin naiset. Tästä syystä tulospalkkausjärjestelmien piirissä olevien osuuksien vertailu miesten ja naisten välillä ilman, että kiinnitetään huomiota henkilöiden taustaominaisuuksiin, saattaa johtaa väärin johtopäätöksiin. Se, että miehet ovat keskimäärin todennäköisemmin tulospalkkioiden piirissä kuin naiset ei välttämättä johdu esimerkiksi siitä, että miehiä suosittaisiin naisten kustannuksella siinä mielessä, että samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä toimivat miehet nauttivat naisia todennäköisemmin tulospalkkioista. Sen sijaan tämä sukupuolten välinen ero voi johtua juuri esimerkiksi työmarkkinoiden segregaatista. Taustaominaisuuksien huomioiminen tuo myös tietoa siitä, mitkä tekijät selittävät kaikista voimakkaimmin sukupuolieroja ja toisaalta mitkä tekijät ovat vähemmän tärkeitä asian kannalta. Vertailtaessa esimerkiksi suoraan aineistosta laskettuja sukupuolten välisiä 'raakaeroja' todennäköisyydessä olla tulospalkkioiden piirissä tuloksiin, joissa on otettu huomioon henkilön koulutustausta, saadaan tietoa inhimillinen pääoman merkityksestä sukupuolierojen kannalta.

Taulukossa 8.1 tarkastellaan, miten sukupuolten välinen ero todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä vaihtelee sen mukaan, mitä eri taustatekijöitä analyysissä otetaan huomioon. Analyysin tavoitteena on

ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat selkeimmin näihin sukupuolieroihin.¹²⁹ Ensimmäinen malli (sarake I) huomioi ainoastaan sukupuolen ja vuoden. Se siis kertoo sukupuolten välisen 'raakaeron' ja tarjoaa vertailukohdan muille tarkasteltaville malleille. Yhdenmukaisesti kuvion 8.1 kanssa, naisilla on keskimäärin selvästi pienempi todennäköisyys olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä kuin miehillä. Ero kokeneilla toimihenkilöillä on keskimäärin 6 prosenttiyksikköä, työuran alussa olevilla selkeästi enemmän, 7,2 prosenttiyksikköä.

Taulukko 8.1 Sukupuolten välinen ero todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä, tilastollisen mallin tulokset.

A. Työkokemus korkeintaan 10 vuotta

	I	II	III	IV
Nainen	-7,2 % [-20,43]	-1,7 % [-6,24]	-2,6 % [-9,44]	-2,5 % [-9,27]
Selitysaste	0,0168	0,348	0,42	0,421
Havaintomäärä	167 773	167 773	167 666	167 666
Henkilöiden lukumäärä	63 191	63 191	63 177	63 177

B. Työkokemus yli 10 vuotta

	I	II	III	IV
Nainen	-6,0 % [-27,35]	-1,5 % [-9,25]	-1,4 % [-8,29]	-1,3 % [-8,00]
Selitysaste	0,00423	0,45	0,463	0,466
Havaintomäärä	580 296	580 296	579 785	579 785
Henkilöiden lukumäärä	163 228	163 228	163 193	163 193

Suluissa olevat t-arvot kertovat, että kaikki tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Eri malleissa huomioitua taustatekijät ilmenevät alaviitteestä 126.

Ensimmäinen keskeinen havainto taulukosta 8.1 on se, että huomattava osa sukupuolten välisistä eroista selittyy miesten ja naisten valikoitumisella eri yrityksiin ja työtehtäviin. Kun mallissa otetaan huomioon henkilön työnantaja ja tehtävä (sarake II), työuran alussa olevien miesten etu todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä naisiin nähden pienenee 7,2 prosenttiyksikköstä 1,7 prosenttiyksikköön säilyen kuitenkin tilastollisesti merkitsevä. Kokeneemmilla toimihenkilöillä segregaaion vaikutus on hyvin samanlainen kuin työuran alussa olevilla: kokeneempien miesten ja naisten välinen ero pienenee 75 prosentilla ollen 1,5 prosenttiyksikköä sen jälkeen kun huomioidaan yritys ja työtehtävä. Eli, tuloksemme viittaavat siis siihen, että uravaiheesta riippumatta samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä toimivien miesten ja naisten erot todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä ovat verrattain pienet ja että havaitut vastaavat 'raakaerot' juontavat juurensa ennen kaikkea työmarkkinoiden eriytymisestä sukupuolen perusteella.

129 Tarkasteltavan lineaarisen todennäköisyysmallin selitettävä muuttuja on todennäköisyys olla tulospalkkioiden piirissä vuonna t. Malli estimoidaan ns. pienimmän neliösumman menetelmällä. Analyysissa otetaan huomioon seuraavat taustatekijät: Malli I: sukupuoli ja vuosi; Malli II: malli I + yritys ja työtehtävä; Malli III: malli II + ikä, iän neliö, senioriteetti eli nykyisen työsuhteen pituus, senioriteetin neliö, koulutusvuodet, koulutusvuosien neliö, koulutusala, maantieteellinen alue, pääsopimusala; Malli IV: malli III + indikaattori, joka kertoo, onko henkilöllä ollut edellisenä vuotena urakatko tai onko hän vaihtanut yritystä vuosien t–I ja t välillä.

Toinen keskeinen havainto taulukosta liittyy inhimilliseen pääomaan. Inhimillinen pääoma, kuten esimerkiksi muodollinen koulutus, ei näytä auttavan selittämään sukupuolieroja todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä sen jälkeen kun on jo otettu huomioon työmarkkinoilla vallitseva segregaatio. Tämä nähdään vertailtaessa sarakkeita II ja III. Itse asiassa työuran alussa olevilla sukupuoliero kasvaa kun vakioidaan henkilön koulutustausta ja muu inhimillinen pääoma. Kokeneemmilla puolestaan miesten etu naisiin nähden pienenee lähes 7 prosenttia huomioitaessa inhimillinen pääoma, supistuen 1,4 prosenttiyksikköön.

Mutta mistä tämä inhimillisen pääoman erilainen vaikutus työuran alussa olevien ja toisaalta kokeneempien miesten ja naisten väliin eroihin todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä kertoo? Tulosta voidaan tulkita esimerkiksi siten, että työuran alussa olevilla naisilla on työuran alussa olevia miehiä enemmän sellaista inhimillistä pääomaa, jonka pitäisi parantaa mahdollisuuksia päästä tulospalkkausjärjestelmien piiriin ja tämän inhimillisen pääoman huomioiminen laskelmissa suurentaa sukupuolten välisiä eroja todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä. Toisin sanoen, työuran alussa olevien naisten tulisi inhimillisen pääoman taustansa (siinä määrin kuin me sitä pystymme mittaamaan) puolesta olla todennäköisemmin tulospalkkioiden piirissä kuin he todellisuudessa ovat. Tilanne on puolestaan päinvastainen kokeneempien toimihenkilöiden kohdalla.

Tässä yhteydessä on lisäksi hyvä muistuttaa, että käytämme työkokemuksen mittarina ikää, emme todellista työkokemusta. Olettaen, että työkokemus parantaa henkilön mahdollisuuksia päästä tulospalkkioiden piiriin ja ottaen huomioon, että todennäköisesti yliarvioimme laskelmissamme etupäässä naisten työkokemusta erityisesti lapsiin liittyvien urakatkojen takia, niin tällöin inhimillisen pääoman merkitys sukupuolten välisille eroille todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä voi todellisuudessa olla suurempi kuin mitä tuloksemme antavat olettaa. Toisin sanoen, koska emme kykene mittaamaan todellista työkokemusta voi olla, että aliarvioimme inhimillisen pääoman merkitystä selittäessä sukupuolten välisiä eroja todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä. Tämä siksi, että osa sukupuolten välisistä eroista saattaa johtua naisten vähäisemmästä työkokemuksesta, asia, jota emme valitettavasti pysty analyysissämme ottamaan huomioon.

Kolmas keskeinen havainto taulukosta 8.1 on se, että sukupuolten välisiä eroja todennäköisyydessä olla tulospalkkioiden piirissä ei voida helposti selittää työnantajien vaihdoksilla tai urakatoilla. Työnantajan vaihdokset ja urakatkot voivat teoriassa vaikuttaa oleellisesti todennäköisyyteen päästä tulospalkkausjärjestelmien piiriin, sillä yritykset saattavat asettaa järjestelmiin pääsyn ehdoksi esimerkiksi tietyn mittaisen yhtäjaksoisen työuran yrityksessä ja siksi esimerkiksi uudet työntekijät voivat aluksi jäädä ilman tulospalkkioita. Tästä syystä viimeinen malli (sarake IV) ottaa edellisten taustatekijöiden lisäksi huomioon myös sen, onko henkilö kokenut edellisenä vuotena ura-

katkoa tai onko hän vastaavasti vaihtanut edellisenä vuotena työpaikkaa.¹³⁰ Tulostemme mukaan sukupuolierot urakatkoissa tai liikkuvuudessa yritysten välillä eivät kuitenkaan juuri selitä miesten ja naisten eroja todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä sen jälkeen kun on huomioitu joukko muita taustatekijöitä (sarake IV vs. sarake III). Tämä tulos koskee niin työuran alussa olevia että pidempään työelämässä olleita miehiä ja naisia.

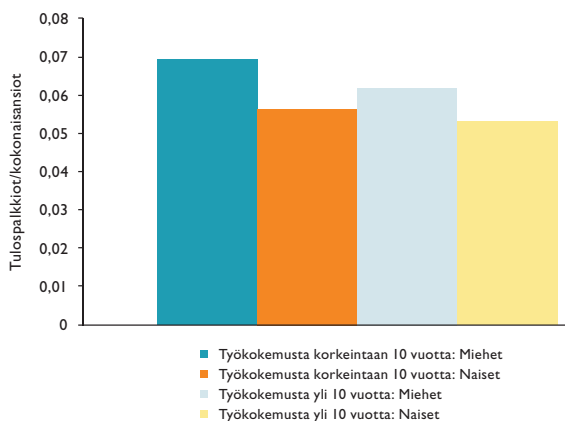
8.3 NAISILLA TULOSPALKKIOIDEN OSUUS KOKONAISANSIOISTA MIEHIÄ PIENEMPI

Edellä todettiin, että miesten ja naisten väliset erot todennäköisyydessä olla tulospalkkioiden piirissä ovat yksi väylä, jota kautta tulospalkkiot vaikuttavat sukupuolten kokonaisansioiden eroihin. Mutta myös tulospalkkioiden suuruudella saattaa olla merkitystä. Seuraavassa keskitymmekin tähän toiseen mahdolliseen vaikutusmekanismiin tarkastelemalla miesten ja naisten välisiä eroja tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista.

Kuvio 8.2 esittää tulospalkkioiden keskimääräisen osuuden kokonaisansioista sukupuolittain vuosina 2002–2006 tulospalkkioita saaneilla. Tulospalkkioilla on keskimäärin suurempi rooli miesten palkitsemisessa verrattuna naisiin. Työuran alussa olevilla miehillä tulospalkkiot muodostivat keskimäärin noin 7 prosentin osuuden kokonaisansioista vuosina 2002–2006 kun vastaava luku työuran alussa olevilla naisilla oli 5,6 prosenttia. Myös kokeneemmilla miehillä on etu naisiin nähden tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista, mutta sukupuoliero tässä suhteessa on kokeneemmilla hieman pienempi kuin työuran alussa olevilla (0,9 prosenttiyksikköä vs. 1,3 prosenttiyksikköä). Kuvioista 8.2 on myös mielenkiintoista huomata, että sukupuolesta riippumatta tulospalkkioiden suhteellinen merkitys on hieman suurempi työuran alussa olevilla kuin kokeneemmilla toimihenkilöillä.¹³¹

¹³⁰ Aineistomme ei sisällä tietoa urakatkojen syistä, ja siksi emme esimerkiksi pysty tarkemmin tutkimaan, mikä merkitys perhevapailla on miesten ja naisten välisissä eroissa tulospalkkioiden saamisessa. Tätä asiaa tarkastellaan kuitenkin luvussa 9.

¹³¹ Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että tulospalkkioiden euromäärät olisivat työuran alussa olevilla suuremmat kuin kokeneemmilla toimihenkilöillä. Itse asiassa kokeneemmat toimihenkilöt saavat keskimäärin suurempia tulospalkkioita kuin työuran alussa olevat (234,50 € vs. 225,50 € kuukaudessa). Tämä selittyy sillä, että keskimääräiset kokonaisansiot ovat suuremmat kokeneemmilla toimihenkilöillä kuin työuran alussa olevilla (2989,10 € vs. 2741,60 € kuukaudessa). Mainitut euromäärät ovat keskiarvoja ajanjaksolle 2002–2006 ja ne on laskettu vuoden 2000 hinnoin.



Kuvio 8.2 Tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista vuosina 2002–2006, tulospalkkioita saaneet.

8.4 TYÖMARKKINOIDEN SEGREGAATIO KESKEINEN TEKIJÄ MYÖS SUKUPUOLTEN VÄLISISSÄ EROISSA TULOSPALKKIOISSA

Kuten edellä todettiin keskusteltaessa sukupuolten välisistä eroista todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä, pelkkien keskiarvojen vertailu miesten ja naisten välillä antaa puutteellisen, ja yleensä myös vääristyneen, kuvan sukupuolten eroista. Sama pätee myös tarkasteltaessa miesten ja naisten välisiä eroja tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista. Tästä syystä syvennämme analyysia sukupuolten eroista tulospalkkioiden suhteellisessa suuruudessa tukeutumalla jälleen tilastolliseen malliin. Malli on muilta osin täysin sama kuin mitä hyödynsimme edellä, mutta seuraavassa selitämme tulospalkkioiden osuutta kokonaisansioista, emme todennäköisyyttä olla tulospalkkioiden piirissä.

Taulukon 8.2 ensimmäinen sarake (I) vahvistaa jo edellä tehdyn havainnon: naisilla tulospalkkiot näyttelevät keskimäärin pienempää roolia kokonaisansioiden kannalta kuin miehillä, ja erot ovat tässä suhteessa suuremmat työuran alussa olevilla kuin kokeneemmilla toimihenkilöillä. Pohdittaessa tekijöitä havaittujen erojen taustalla nousee työmarkkinasegregaatio uravaiheesta riippumatta jälleen keskeiseen asemaan. Kun mallissa huomioidaan työnantaja ja tehtävä, pienenee sukupuolten välinen ero tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista työuran alussa olevilla 62 prosentilla ja kokeneemmilla vieläkin enemmän, peräti 78 prosenttia. Se, että työmarkkinasegregaatiolla näyttää olevan suurempi merkitys kokeneemmilla toimihenkilöillä sukupuolten välisiin eroihin tulospalkkioiden osuuksissa on yhdenmukainen aikaisempien suomalaisten tutkimustulosten kanssa, jotka osoittavat, että segregatio on yleisesti voimakkaampaa vanhemmissa ikäryhmissä.¹³² Vaikka työmarkkinasegregaatio ei pystykään selittämään kaikkia eroja tulospalkkioiden osuuksissa sukupuolten välillä ovat erot taloudellisessa mielessä kuitenkin verrattain vähäiset tarkasteltaessa samassa yrityksessä ja samassa tehtävässä

¹³² Esimerkiksi Laine ja Napari (2008).

toimivia toimihenkilöitä (0,5 prosenttiyksikköä työuran alussa olevilla ja 0,2 prosenttiyksikköä kokeneemmilla). Ja sen jälkeen kun on jo huomioitu työmarkkinasegregaatio, inhimillistä pääomaa kuvaavat taustaominaisuudet ja urakatkot eivät auta selittämään miesten ja naisten välisiä eroja tulospalkkioiden osuuksissa (sarakkeet III ja IV). Eli myös nämä tulokset omalta osaltaan alleviivaavat segregaatian tärkeyttä miesten ja naisten erilaisten työmarkkinatulemien taustalla.¹³³

Taulukko 8.2 Sukupuolten välinen keskimääräinen ero tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista, tulospalkkioita saaneet, tilastollisen mallin tulokset.

A. Työkokemus korkeintaan 10 vuotta

	I	II	III	IV
Nainen	-1,3 % [-23,47]	-0,5 % [-11,83]	-0,5 % [-12,07]	-0,5 % [-12,00]
Selitysaste	0,0139	0,359	0,378	0,378
Havaintomäärä	79 502	79 502	79 459	79 459
Henkilöiden lukumäärä	36 466	36 466	36 453	36 453

B. Työkokemus yli 10 vuotta

	I	II	III	IV
Nainen	-0,9 % [-30,87]	-0,2 % [-6,78]	-0,2 % [-8,96]	-0,2 % [-8,91]
Selitysaste	0,0121	0,425	0,43	0,43
Havaintomäärä	299 811	299 811	299 627	299 627
Henkilöiden lukumäärä	108 532	108 532	108 491	108 491

Suluissa olevat t-arvot kertovat, että kaikki tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Eri malleissa huomioitua taustatekijät ilmenevät alaviitteestä 126.

8.5 SUKUPUOLTEN VÄLISET EROT TULOSPALKKIOIDEN OSUUKSIS- SA MERKITTÄVIMMÄT NIILLÄ, JOILLA TULOSPALKKIOIDEN OSUUS KOKONAISANSIOISTA SUURIN

Edellä havaittiin, että työuran alussa olevilla miehillä tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on monien taustaominaisuuksien vakioimisen jälkeen keskimäärin noin puoli prosenttiyksikköä suurempi kuin työuran alussa olevilla naisilla. Kokeneemmilla toimihenkilöillä ero on vielä hieman pienempi. Pelkkien keskimääräisten vaikutusten vertailu saattaa kuitenkin kätkeä sisäänsä paljon tärkeää informaatiota sukupuolten välisistä palkkaeroista, sillä aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet sukupuolten välisten palkkaerojen kasvavan palkkatason mukaan.¹³⁴ Esimerkiksi Asplund (2010) osoittaa, että monien palkanmääräytymisen kannalta tärkeiden taustaominaisuuksien huomioimisen jälkeen sukupuolten välinen palkkaero oli matalapalkkaisilla (10. kvantiili)

¹³³ Tarkemmin segregaatian merkityksestä miesten ja naisten palkkaerojen taustalla voi lukea esimerkiksi Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportista (Asplund et al., 2008).

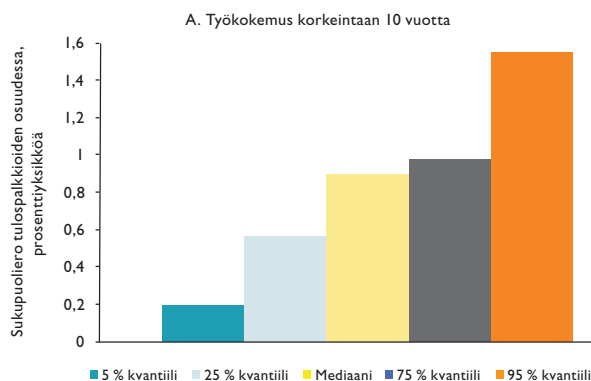
¹³⁴ Esimerkiksi Albrecht, Björklund ja Vroman (2003) sekä Arulampalam, Booth ja Bryan (2007).

teollisuuden toimihenkilöillä vuonna 2006 16,2 prosenttia kun vastaava luku korkeatuloisilla (90. kvantiili) oli 21,8 prosenttia.¹³⁵ Toisin sanoen, miesten ja naisten väliset palkkaerot ovat tyypillisesti suuremmat korkeatuloisilla kuin pienituloisilla. Tämä tärkeä havainto jää tekemättä, mikäli keskitytään analysoimaan ainoastaan sukupuolten keskimääräisiä palkkaeroja. Tästä syystä laajennamme seuraavassa tarkastelua miesten ja naisten eroista tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista koskemaan tulospalkkio-osuuden koko jakaumaa, ei ainoastaan sen keskiarvoa.

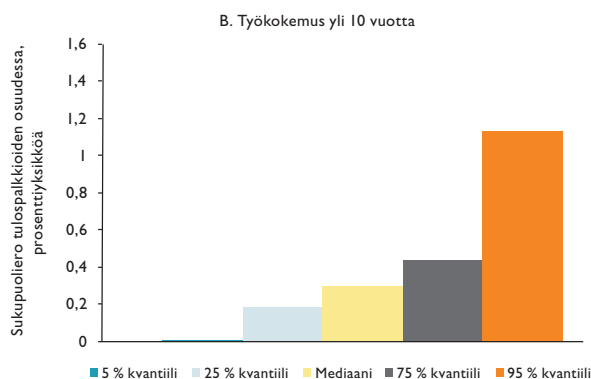
Kuvion 8.3 tulokset osoittavat, että samoin kuin sukupuolten palkkaeroissa yleisesti, myös miesten ja naisten eroissa tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioissa on huomattavaa vaihtelua keskimääräisen vaikutuksen ympärillä.¹³⁶ Naiset jäävät hyvin vähän jälkeen miehistä kun tarkastellaan toimihenkilöitä, joilla tulospalkkiot muodostavat vain pienen osuuden kokonaisansioista (5. ja 25. kvantiili), mutta ero kasvaa selkeästi tulospalkkioiden suhteellisen merkityksen kasvaessa, voimakkaammin työuran alussa olevien kuin kokeneempien keskuudessa. Kun tarkastellaan työuran alussa olevia henkilöitä, joilla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on kaikista suurin (95. kvantiili), niin miehillä tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on 1,6 prosenttiyksikköä suurempi kuin naisilla (sen jälkeen kun on vakioitu mittava määrä erilaisia taustatekijöitä). Kokeneemmilla vastaava ero on pienempi, noin 1,1 prosenttiyksikköä.

¹³⁵ 10. kvantiili ilmoittaa tässä yhteydessä sen palkan arvon, jonka alapuolelle jää 10 prosenttia palkkahavainnoista. Vastaavasti 90. kvantiili tarkoittaa sitä, että kyseisen arvon alapuolelle jää 90 prosenttia palkkahavainnoista.

¹³⁶ Tarkasteltavan mallin selitettävä muuttuja on tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista. Kuten edellä, malli estimoidaan ainoastaan tulospalkkioita saaville henkilöille. Kvantiiliregressioiden estimointiin liittyvien tiettyjen teknisten seikkojen takia emme pysty kvantiiliregressioissa kontrolloimaan yritystä ja tehtävää. Näiden sijasta otamme huomioon yrityksen koon (4 luokkaa) ja tehtäväaseman (4 luokkaa). Analyysissa otetaan huomioon seuraavat taustatekijät: sukupuoli, ikä, iän neliö, senioriteetti, senioriteetin neliö, kouluvuodet, kouluvuosien neliö, koulutusala, maantieteellinen alue, pääsopimusala, yrityskoko, tehtäväasema, indikaattori urakatkolle tai yrityksen vaihdolle ja vuosi.



Kaikki tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä.



Tulokset ovat 5. kvantiliä lukuun ottamatta tilastollisesti merkitseviä.

Kuvio 8.3 Riippuvatko sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden osuudessa siitä, kuinka suuren osan kokonaisansioista tulospalkkiot muodostavat? Tilastollisen mallin tulokset, tulospalkkioita saaneet.

8.6 TULOSPALKKIOT KASVATTAVAT SUKUPUOLTEN VÄLISIÄ PALKKAEROJA TYÖMARKKINOIDEN SEGREGAATION VÄLITYKSELLÄ

Tässä luvussa on tarkasteltu tulospalkkioiden roolia sukupuolten välisten palkkaerojen kannalta Suomen teollisuuden toimihenkilöillä vuosina 2002–2006. Tulospalkkiot ovat teollisuuden toimihenkilöillä merkittävin säännönmukaisen kuukausipalkan päälle maksettava palkanlisä ja niiden merkitys on kasvanut voimakkaasti 1990-luvun alun laman ja erityisesti vuosituhannen vaihteen jälkeen. Arvioitaessa tulospalkkioiden vaikutusta sukupuolten väliin palkkaeroihin on analyysissa erikseen tarkasteltu työmarkkinauraansa vasta aloittelevia ja vastaavasti kokeneempia toimihenkilöitä. Ajatuksena on ollut tuottaa tietoa tulospalkkioiden merkityksestä sukupuolten palkkaerojen kehittämisessä työuran eri vaiheissa.

Tuloksemme osoittavat, että naiset ovat harvemmin tulospalkkausjärjestelmien piirissä kuin miehet. Työuran alussa olevilla sukupuolten välinen keskimääräinen ero todennäköisyydessä olla mukana tulospalkkausjärjestelmissä on yli 7 prosenttiyksikköä miesten hyväksi, kokeneemmilla toimihenkilöillä ero on reilun prosenttiyksikön pienempi. Huomattava osa näistä eroista juontaa

juurensa miesten ja naisten valikoitumisesta eri yrityksiin ja työtehtäviin. Kun tarkastelussa vakioidaan sekä työnantaja että työtehtävä, sukupuolten välinen ero pienenee sekä työuran alussa olevilla että kokeneemmilla toimihenkilöillä noin 76 prosenttia.

Myös tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista on eroja sukupuolten välillä. Työuran alussa olevilla tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista on naisilla keskimäärin 1,3 prosenttiyksikköä pienempi kuin miehillä. Kokeneemmilla toimihenkilöillä vastaava ero on 0,9 prosenttiyksikköä. Selitettäessä sukupuolten välisiä eroja tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista nousee työmarkkinasegregaatio jälleen keskeiseen asemaan, vaikkakin sukupuolten välille jää pieni selittämätön ero myös sen jälkeen kun tarkastellaan samassa yrityksessä ja samoissa työtehtävissä olevia miehiä ja naisia. Tarkempi analyysi lisäksi osoittaa, että sukupuolten väliset erot tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista kasvavat sitä mukaa kun tulospalkkioiden osuus kokonaisansioista kasvaa, voimakkaammin työuran alussa olevien kuin kokenempien keskuudessa.

Mitä tuloksemme sitten kertovat tulospalkkioiden vaikutuksesta sukupuolten välisiin palkkaeroihin Suomen teollisuuden toimihenkilöillä eri uravaiheissa? Ensimmäinen keskeinen havainto on se, että tulospalkkiot kasvattavat sukupuolten välisiä palkkaeroja ja niiden vaikutukset ovat työuran alussa olevilla hieman suuremmat kuin kokeneemmilla toimihenkilöillä. Tulospalkkiot lisäävät miesten ja naisten välisiä palkkaeroja, koska naiset ovat miehiä harvemmin tulospalkkioiden piirissä ja koska niiden osuus kokonaisansioista on naisilla pienempi kuin miehillä. Aineistostamme laskettuna sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero on 12,6 prosenttiyksikköä työuran alussa olevilla palkkamittarin ollessa peruskuukausipalkka, mutta ero kasvaa 1,2 prosenttiyksiköllä lisättäessä peruskuukausipalkkaan tulospalkkiot. Kokeneemmilla toimihenkilöillä miesten ja naisten välinen keskimääräinen ero peruskuukausipalkassa on puolestaan 22,3 prosenttiyksikköä ja ero kasvaa 0,9 prosenttiyksiköllä huomioitaessa sukupuolten väliset erot tulospalkkioissa. Sukupuolten väliset erot tulospalkkioissa eivät siis ole vailla merkitystä tarkasteltaessa miesten ja naisten välisiä kokonaisansioeroja. Mutta samalla on hyvä myös huomata, että tulospalkkioilla on vain vähäinen merkitys sukupuolten välisten palkkaerojen voimakkaaseen kasvuun työuran ensimmäisinä vuosina. Palkkaerojen kasvu työuran alussa johtuukin suurelta osin naisten miehiä heikommalla peruskuukausipalkan kehityksellä.

Toinen tärkeä havainto liittyy työmarkkinoiden segregaatioon rooliin tulospalkkioissa ilmenevien sukupuolierojen taustalla. Tulostemme mukaan miesten ja naisten välinen ero tulospalkkioissa johtuu huomattavalta osin siitä, että miehet ja naiset työskentelevät tyypillisesti eri aloilla ja tehtävissä. Itse asiassa sukupuolten väliset erot sekä todennäköisyydessä olla tulospalkkausjärjestelmien piirissä että tulospalkkioiden osuudessa kokonaisansioista on segregaatioon huomioon ottamisen jälkeen hyvin pieni. Tulospalkkiot siis vaikuttavat sukupuolten välisiin palkkaeroihin ennen kaikkea työmarkkinoiden segregaatión välityksellä. Tämä on tärkeä tulos myös mietittäessä tulospalkkioiden roolia

sukupuolten palkkaerojen taustalla tulevaisuudessa. Mikäli työmarkkinoiden segregatio sukupuolen perusteella säilyy Suomessa yhtä voimakkaana kuin tähän asti ja tulospalkkioiden merkitys palkitsemisessa edelleen kasvaa, niin tulospalkkiot voivat tulevaisuudessa olla nykyistä selvästi merkittävämpi osatekijä sukupuolten palkkaerojen taustalla.

9 PERHEEN JA URAN YHTEENSOVIT- TAMISEN TARVE JA UUDET PALK- KAUSJÄRJESTELMÄT – ULOTTUUKO KANNUSTAVA PALKKAUS PIENTEN LASTEN VANHEMPIIN?

Edvard Johansson

Uudet palkkausjärjestelmät ovat yleistyneet Suomessa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.¹³⁷ Eri palkansaajaryhmät ovat tulleet uusien palkkausjärjestelmien piiriin eri tahtiin, osa palkansaajista on vahvasti uusien järjestelmien piirissä ja osa on vielä niiden ulkopuolella.¹³⁸ Uusiin palkkausjärjestelmiin liittyy työn vaativuuden, henkilökohtaisen työsuorituksen ja tuottavuuden aiempaa selkeämpi palkitseminen. Tämä voi johtaa yksilöiden välisten palkan-
korotusten eriytymiseen minkä vuoksi järjestelmillä voi olla palkkahajontaa kasvattava vaikutus. Siksi ne voivat vaikuttaa myös miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin.¹³⁹

Ei ole heti ilmeistä, miksi juuri pienten lasten vanhemmat ja erityisesti pienten lasten äidit pääsisivät muita harvemmin uusien palkkausjärjestelmien piiriin. Yksi selitys voi tulla siitä, että pienten lasten vanhemmilla saattaa olla keskimääräistä suurempi tarve käyttää tavallisesta päivätyöstä poikkeavia työaikamuotoja. Pienten lasten vanhemmat voivat itse valita tai joutua valitsemaan muita useammin työpaikkoja tai työtehtäviä, joissa *mahdollisuudet työaikajoustoihin* ovat keskimääräistä suuremmat. Mikäli pääsy uusien palkkausjärjestelmien piiriin on vaikeampaa esimerkiksi vuorotyössä, tämä voi aiheuttaa eriarvoisuutta pienten lasten vanhempien ja muiden palkansaajien välillä.

Toinen selitys voi liittyä uusien palkkausjärjestelmien ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen mahdolliseen keskinäiseen riippuvuuteen.¹⁴⁰ Uudentyyppisissä, ei-hierarkkisissa organisaatioissa tulospalkkaus, koulutus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön tarjotaan usein työntekijöille yhtenä pakettina.¹⁴¹ Tällainen pakettitarjous ei ole edullista henkilöille, joilla on työsuhteessa katkoja, sillä työnantajan kannustimet kouluttaa näitä henkilöitä ovat keskimääräistä heikommat.¹⁴² Tähän on syynä se, että työntekijän pitkät poissaolot heikentävät työnantajien mahdollisuuksia hyödyntää työntekijän koulutuksen ansiosta kasvanutta osaamista ja tätä kautta parantunutta tuottavuutta.

¹³⁷ Esimerkiksi Hakonen, Salomäki ja Hulkko (2005) sekä Karppinen et al. (2005).

¹³⁸ Lehto (2007).

¹³⁹ Antti Kauhasen laatimassa kirjallisuuskatsauksessa tämän raportin luvussa 2 pohditaan näitä kysymyksiä tarkemmin.

¹⁴⁰ Kauhanen (2009).

¹⁴¹ Appelbaum ja Batt (1994).

¹⁴² Arulampalam, Booth ja Bryan (2004).

Pienten lasten vanhemmilla työssäkäynti katkeaa, kun he lastenhoidon vuoksi pitävät *perhevapaan*. Päätös pitää pitkä urakatko lastenhoidon takia voidaan lisäksi tulkita merkiksi siitä, että isä tai äiti panostaa myös tulevaisuudessa keskimääräistä vähemmän työelämään. Tällöin on mahdollista, että työnantajat yksinkertaisesti satsaavat vähemmän näihin työntekijöihin. Osana edellä kuvattua pakettiratkaisua he voivat siten olla myös muita harvemmin uusien palkkausjärjestelmien piirissä.

Kolmas selitys liittyy uusien palkkausjärjestelmien ominaispiirteisiin, jotka voivat vaikuttaa siihen, että pienten lasten vanhemmat – ainakin hetkellisesti – jäävät järjestelmän ulkopuolelle. Tulospalkkioiden maksamiseen liittyy usein tietty määräaika, jonka on pitänyt olla työsuhteessa, ennen kuin on palkkioon oikeutettu. Tämä johtaa viipeisiin tulospalkkioiden maksussa, erityisesti jos perhevapaan pidon jälkeen henkilö siirtyy uuteen työpaikkaan. Palkkioiden kertymisessä voi lisäksi olla muita määräytyksiä, jotka aiheuttavat viipeitä ennen kuin työelämään palannut, pidemmän perhevapaan pitänyt, pienen lapsen äiti tai isä pääsee tulospalkkioiden piiriin.

Tämän luvun tarkoituksena on selvittää, onko pienten lasten vanhemmilla keskimääräistä pienempi todennäköisyys olla uusien palkkausjärjestelmien piirissä. Mikäli näin on, luvussa tutkitaan, tapahtuuko tämä mahdollisesti työaikajousten kautta eli sitä kautta, että pienten lasten vanhemmat ovat muita useammin valinneet työpaikkoja tai työtehtäviä, joissa työajat jous-tavat perheen tarpeiden mukaan. Luvussa vertaillaan myös erimuotoisten uusien palkkausjärjestelmien keskimääräistä vaikutusta miesten ja naisten väliin palkkaeroihin. Tarkasteluissa hyödynnetään Tilastokeskuksen vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksia, jotka ovat monipuolisia ja edustavia palkansaajataso-aineistoja, joissa ainoana aineistoina Suomessa on kerätty tietoa palkkojen lisäksi myös uusista palkkausjärjestelmistä ja työaika-muodoista. Haastatteluihin pohjautuvat laajat yksilötason aineistot kattavat kaikki talouden sektorit ja niihin perustuvat tulokset ovat yleistettävissä kaikkiin Suomen palkansaajiin.

9.1 UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT TILASTOKESKUKSEN TYÖOLOUTUTKIMUKSEN MUKAAN

Uusiin palkkausjärjestelmiin liittyy erilaisia piirteitä, joita on painotettu ja sovellettu talouden eri sektoreilla vaihtelevasti.¹⁴³ Tämän luvun tarkasteluissa hyödynnetään Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa kerättyä tietoa uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvistä erilaisista pääpiirteistä. Työolotutkimusaineisto sisältää kysymyksiä kaikista uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvistä keskeisistä peruspiirteistä; niin työn vaativuuden kuin henkilökohtaisen työn arvioinnista, sekä myös tulospalkkausjärjestelmistä ja

¹⁴³ Tämän raportin johdannossa, luvussa 1, on yleisellä tasolla kuvattu palkkausjärjestelmien keskeisiä piirteitä ja painotuksia talouden eri sektoreilla.

tulospalkkioista.¹⁴⁴ Aineiston käyttö on erityisen hyödyllistä myös sen vuoksi, että se – ainoana Suomessa – tuottaa yhdenmukaista tietoa kaikista kolmesta talouden perussektorista. Aineiston avulla voidaan siis luoda kokonaiskuva yksityisen sektorin, valtiosektorin ja kuntasektorin keskeisimmistä eroista näiden palkkausjärjestelmien peruspiirteiden osalta.

Palkkausjärjestelmiä hahmotetaan työolotutkimuksissa kuuden eri kysymyksen avulla (taulukko 9.1).

Taulukko 9.1 Palkkausjärjestelmät Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa.

Palkkausjärjestelmän piirre	Tähän liittyvä haastattelukysymys työolotutkimuksissa
Työn vaativuuden arviointi?	Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin?
Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi?	Perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin?
Työpaikalla tulospalkkausjärjestelmä?	Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä?
Itse tulospalkkauksen piirissä?	Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?
Itse saanut tulospalkkioita?	Entä oletteko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?
Kuukausiansiot	Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?

Työnantajasektorien välillä on melko suuria eroja uusien palkkausjärjestelmien erilaisten piirteiden soveltamisessa (taulukko 9.2). Taulukosta ilmenee, että työn vaativuuden ja henkilökohtaisen työn arviointi on ollut huomattavasti yleisempää valtiosektorilla kuin yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla. Erilaiset tulospalkkausjärjestelmät ovat puolestaan yleisimpiä yksityisellä sektorilla.

¹⁴⁴ Haastattelututkimuksena työolotutkimus mittaa pitkälti palkansaajien tietämystä oman työpaikkansa palkkausjärjestelmästä. Osa palkansaajista voi olla epätietoisia uuden palkkausjärjestelmän käytöstä omassa työpaikassaan, vaikka järjestelmä olisikin otettu käyttöön. Toisaalta, jos näin on, 'uusi' järjestelmä ei ole läpinäkyvä. Kun sen käyttöönotosta ei tiedetä, se ei eroa 'vanhasta' järjestelmästä kyvyssä kannustaa palkansaajia aiempaa parempiin suorituksiin.

Taulukko 9.2 Uusien palkkausjärjestelmien yleisyys työolotutkimuksien mukaan.

Palkkausjärjestelmän piirre	Yksityinen sektori		Kuntasektori		Valtiosektori	
	2003 %	2008 %	2003 %	2008 %	2003 %	2008 %
Naiset						
Työn vaativuuden arviointi?	39	35	28	45	44	82
Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi?	28	31	13	37	39	78
Työpaikalla tulospalkkausjärjestelmä?	36	43	6	14	25	29
Itse tulospalkkauksen piirissä?	32	37	5	12	23	26
Itse saanut tulospalkkioita?	23	29	3	8	12	15
Havaintojen lukumäärä	1 091	1 180	849	932	204	233
Miehet						
Työn vaativuuden arviointi?	41	44	27	54	49	77
Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi?	36	39	19	40	47	74
Työpaikalla tulospalkkausjärjestelmä?	48	52	14	18	39	38
Itse tulospalkkauksen piirissä?	43	48	13	16	37	35
Itse saanut tulospalkkioita?	33	40	7	11	26	25
Havaintojen lukumäärä	1 430	1 516	258	244	230	216

Vuosien 2003 ja 2008 vertailu taulukossa 9.2 antaa hyvän kuvan uusien palkkausjärjestelmien yleistymisestä Suomen työmarkkinoilla. Erityisesti valtio- ja kuntasektorilla on tapahtunut selkeitä muutoksia – sekä työn vaativuuden arviointi että henkilökohtaisen työn arviointi olivat huomattavasti yleisempiä vuonna 2008 kuin vuonna 2003. Tulospalkkausjärjestelmät ovat samana ajanjaksona yleistyneet vahvimmin yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla.

Yksityisellä sektorilla ja kuntasektorilla työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suorituksen arviointi on miehillä ollut naisia yleisempää. Nämä sukupuolten väliset erot ovat kasvaneet vuosien 2003 ja 2008 välisenä aikana. Valtiosektorilla on käynyt toisin: vuonna 2003 työn vaativuuden ja henkilökohtaisen suorituksen arviointi oli miehillä naisia yleisempää, kun vuoteen 2008 mennessä tilanne sukupuolten välillä oli kääntynyt päinvastaiseksi. Miehet ovat olleet myös naisia useammin tulospalkkauksen piirissä ja ovat saaneet naisia useammin tulospalkkioita. Näin on tapahtunut riippumatta siitä, mistä sektorista on kyse ja kuinka yleistä tulospalkkioiden käyttö tällä sektorilla on ollut.

9.2 UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT NAISTEN JA MIESTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN VALOSSA

Seuraavassa selvitetään yksinkertaisten tilastomallien avulla, miten uudet palkkausjärjestelmät heijastuvat palkkoihin ja erityisesti naisten ja miesten väliin palkkaeroihin. Tilastanalyysien pohjana on vuoden 2008 työolotutkimuksen aineisto.¹⁴⁵ Lähtökohtana on yksinkertainen *perusmalli*, jossa kuukausiansioiden vaihtelua selitetään henkilön sukupuolella (naisindikaattori), muodollisella koulutuksella (suoritetulla asteella), kertyneellä työkokemuksella (ja sen neliöllä) sekä indikaattorilla siitä, asuuko henkilö yksin vai parisuhteessa. Perusmallista lasketut sukupuolten väliset ansioerot koskevat siten saman koulutusasteen ja yhtä pitkän työkokemuksen omaavia henkilöitä, joiden parisuhteeseen liittyvät asumisjärjestelyt ovat samankaltaisia. Perusmalliin lisätään tämän jälkeen *yksi kerrallaan* tieto erilaisista palkkausjärjestelmän piirteistä, jonka jälkeen arvioidaan, miten keskimääräiset kuukausiansiot yleisesti ja sukupuolten keskiansioiden erot erityisesti tämän tehdyn lisäyksen myötä muuttuvat. Tilastolliset mallilaskelmat tehdään kaikille kolmelle sektorille erikseen. Taulukossa 9.3 on esitetty tiivistetysti saadut tulokset.

Taulukon 9.3 mukaan yksityisellä sektorilla naisten keskimääräiset kuukausiansiot olivat 27 prosenttia miesten ansioita pienemmät, mikäli mallissa otetaan huomioon ainoastaan sukupuolten väliset erot koulutustason, työkokemuksen ja parisuhteessa olon suhteen. Tämä vaikuttaa varsin isolta luvulta, mutta sitä selittää se, että mallissa on huomioitu hyvin pieni määrä palkanmuodostukseen vaikuttavia taustatekijöitä. Lisäksi analyyseissä käytetty palkkakäsite on *kuukausiansiot*, minkä vuoksi on hyvin mahdollista, että miesten huomattavasti korkeammat keskiansiot johtuvat ainakin osittain siitä, että miehet tekevät keskimäärin pidempiä työpäiviä tai työviikkoja.

Kun tähän yksityisen sektorin perusmalliin lisätään tietoja uusien palkkausjärjestelmien eri piirteistä yksi kerrallaan, taulukosta havaitaan, että näiden järjestelmien piirissä olevilla on niiden ulkopuolelle jääneitä selvästi keskimääräistä korkeammat kuukausiansiot. Esimerkiksi työn vaativuuden arvioinnin piirissä olevilla on mallilaskelmien mukaan 14,6 prosenttia muita korkeammat keskiansiot. Tulospalkkauksen piirissä olevilla vastaavaksi luvuksi saadaan 24,4 prosenttia. Yksinkertaistaen voidaan siis sanoa, että näissä järjestelmissä kannattaa olla mukana.

¹⁴⁵ Samat analyysit tehtiin myös vuoden 2003 aineistolle. Tilastanalyysien tulokset olivat hyvin samantyyppisiä kuin vuonna 2008. Vuoden 2003 tulokset on saatavissa tämän tutkimushankkeen kotisivulta <http://www.labour.fi/satu/satujulkaisut.html>.

Taulukko 9.3 Kuukausiansioiden määräytyminen uusissa palkkausjärjestelmissä, vuoden 2008 työolotutkimuksen aineistolla tehdyt mallilaskelmat.¹

	Yksityinen sektori %	Kuntasektori %	Valtiosektori %
Perusmallin ² tuottama naisten kuukausiansioiden keskimääräinen ero miehiin nähden	-26,9	-18,0	-17,3
Palkkausjärjestelmien eri piirteiden keskimääräinen vaikutus kuukausiansioihin			
Työn vaativuuden arviointi?	14,6	6,8	0,0
Henkilökohtaisen suorituksen arviointi?	19,2	7,1	14,3
Työpaikalla tulospalkkausjärjestelmä?	23,9	0,0	0,0
Itse tulospalkkauksen piirissä?	24,4	0,0	7,4
Itse saanut tulospalkkioita?	23,4	0,0	0,0
Naisten kuukausiansioiden keskimääräinen ero miehiin nähden palkkausjärjestelmien eri piirteiden vaikutusten huomioimisen jälkeen			
Työn vaativuuden arviointi?	-26,1	-17,5	-17,4
Henkilökohtaisen suorituksen arviointi?	-25,8	-17,8	-17,5
Työpaikalla tulospalkkausjärjestelmä?	-25,3	-18,0	-16,9
Itse tulospalkkauksen piirissä?	-25,0	-17,8	-16,7
Itse saanut tulospalkkioita?	-25,1	-17,9	-17,1
Havaintojen lukumäärä	2 696	1 176	449

¹ Kuukausiansioissa esiintyvät erot poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi nolasta silloin kun taulukossa raportoidut luvut poikkeavat nolasta.

² Perusmallista lasketut sukupuolten väliset keskimääräiset kuukausiansioerot koskevat saman koulutusasteen ja yhtä pitkän työkokemuksen omaavia henkilöitä, joiden asumisjärjestelyt ovat samankaltaisia.

Mielenkiintoinen havainto on myös se, että yksityisellä sektorilla naisten ansioero miehiin nähden pienenee hieman, kun uusien palkkausjärjestelmien piirteet huomioidaan. Sukupuolten välinen ansioero näyttäisi olevan pienin tulospalkkauksen piirissä olevilla. Tämän mukaan miesten ja naisten välinen keskimääräinen kuukausiansioero yksityisellä sektorilla voidaan ainakin osittain selittää sillä, että miehet olivat vuonna 2008 mukana uusissa palkkausjärjestelmissä useammin kuin naiset. On kuitenkin hyvä muistaa, että taulukon tuloksia ei voi tulkita syy-seuraussuhteina. Näissä malleissa on vain rajoitetusti vakioitu miesten ja naisten taustaominaisuuksissa esiintyviä eroja. Sen vuoksi ei voida sulkea pois sitä mahdollisuutta, että havaittu positiivinen yhteys uusien palkkausjärjestelmien ja kuukausiansioiden välillä voi johtua jostakin kolmannelta tekijästä, jota ei tilastomallissa ole pystytty ottamaan huomioon.

Kuntasektorilla lasketun perusmallin mukaan naisilla oli vuonna 2008 keskimäärin 18 prosenttia pienemmät kuukausiansiot kuin miehillä. Kuntatyöntekijöillä oli muita korkeammat keskimääräiset kuukausiansiot, jos he ilmoittivat olleensa järjestelmässä, jossa käytetään työn vaativuuden arviointia (+6,8%) tai henkilökohtaisen työn arviointia (+7,1%). Tulospalkkausjärjestelmään liittyviltä osin tällaista myönteistä tulosta ei

saatu. Tämä ei ole yllättävää, koska erilaisia tulospalkkausjärjestelmiä käytetään hyvin rajoitetusti kuntasektorilla. Kuntasektori poikkeaa yksityisestä sektorista myös siinä, että uudet palkkausjärjestelmät eivät näytä merkitsevästi vaikuttavan miesten ja naisten välisen keskiansioiden eron suuruuteen.

Valtiosektorilla tilanne muistuttaa kuntasektorin tilannetta. Lasketun perusmallin mukaan vuonna 2008 naisilla oli keskimäärin 17,3 prosenttia pienemmät kuukausiansiot kuin miehillä. Valtiosektorilla uusissa palkkausjärjestelmissä olevilla oli keskimääräistä suuremmat kuukausiansiot, mutta tämä vaikutus rajoittui henkilökohtaisen työn arviointiin (+14,3%) ja henkilöihin, jotka olivat tulospalkkauksen piirissä (+7,4%). Kuntasektorin tapaan valtiosektorinkaan osalta ei tilastomallin antamien tulosten mukaan voida väittää, että uudet palkkausjärjestelmät kaventavat miesten ja naisten välistä keskiansioiden eroa.

9.3 UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA PIENTEN LASTEN ÄIDIT

Yllä on osoitettu, että uusissa palkkausjärjestelmissä mukana oleminen korreloi positiivisesti kuukausiansioiden kanssa. Lisäksi ainakin yksityisellä sektorilla miesten ja naisten väliset keskiansioerot näyttävät ainakin osittain heijastavan sitä, että miehet ovat naisia useammin uusien palkkausjärjestelmien piirissä. Toisaalta pitää muistaa, että käytetyissä palkkamalleissa on hyvin rajoitetusti palkanmuodostukseen vaikuttavia selittäjiä.

Seuraavassa selvitetään, ovatko erityisesti pienten lasten äidit tyypillisesti muita harvemmin uusien palkkausjärjestelmien piirissä, ja kytkeytyykö tämä mahdollisesti erilaisiin työaikamuotoihin. Ensinnäkin kuvataan lyhyesti perhetilannetta ja työaikamuotoja. Sen jälkeen pohditaan näiden kytkeä todennäköisyyksimallien tuottamien tulosten valossa.

Tilastokeskuksen työolotutkimukset sisältävät varsin hyvää perustietoa palkansaajien työaikamuodoista. Tässä on yksinkertaisuuden ja luettavuuden takia hyödynnetty työolotutkimuksissa käytettyjä työaikamuotojen määritelmiä, vaikka monia muitakin tapoja määritellä työaikamuotoja on tietysti olemassa. Taulukossa 9.4 on kuvattu työolotutkimuksesta muodostettujen työaikoja ja perhetilannetta kuvaavien muuttujien keskiarvot sekä näiden yleisyys naisilla miehiin verrattuna. Muuttujat ovat luonteeltaan indikaattorimuuttujia, jotka kertovat sen, onko henkilöllä kyseinen ominaisuus vai ei. Niiden keskiarvot kertovat suoraan, kuinka suurella osuudella vastaajista indikaattorin kuvaava ominaisuus on (asteikolla 0–1, jolloin 1 tarkoittaa, että kaikilla vastaajilla on kyseinen ominaisuus ja 0, että kellekään ei tätä ominaisuutta ole).

Taulukosta 9.4 ilmenee, että vuonna 2008 kolme neljäsosaa kuntien työntekijöistä oli naisia. Yksityisellä sektorilla miehet olivat enemmistönä. Valtiosektorilla tilanne oli päinvastainen. Työaikamuodoista tavallinen päivätyö oli edelleen yleisin muoto – noin 70 prosenttia kaikista palkansaajista oli tavallisessa päivätyössä. Tavallinen päivätyö oli hiukan yleisempi valtiosektorilla kuin yksityisellä sektorilla tai kuntasektorilla.

Miesten ja naisten työaika- ja työmuodot poikkeavat jonkin verran toisistaan. Yksityisen sektorin naiset ovat miehiä hieman harvemmin kaksivuorotyössä.¹⁴⁶ Yksityisten alojen miehet ovat naisia useammin työssä teollisuudessa, jossa kaksivuorotyö on yleistä. Kuntasektorilla kaksivuorotyön osuus näyttäisi sukupuolten välillä olevan melko tasalukemissa. Kaksivuorotyötä tekeviä naisia oli 11 prosenttia kuntasektorin kaikista työntekijöistä. Naiset ovat kuntasektorilla miehiä useammin työssä terveydenhuollossa, jossa vuorotyö on yleistä.

Perhetilanne näyttää myös poikkeavan työnantajasektorista riippuen. Yksityisellä sektorilla 10 prosentilla palkansaajista on alle kolme vuotta vanha lapsi. Valtiosektorilla vastaava osuus on 6, ja kuntasektorilla 7 prosenttia. Valtiosektorilla on kuntasektoria ja varsinkin yksityistä sektoria vähemmän palkansaajia, joiden nuorin lapsi on 3–6 vuotta vanha. Mahdollinen selitys tälle on, että valtiosektorin palkansaajat ovat keskimäärin vanhempia kuin yksityisen sektorin tai kuntasektorin palkansaajat.

Työssä olevien naisten ja miesten lasten lukumäärä on hyvin erilainen. Ainoastaan kolmella prosentilla yksityisen sektorin naistyöntekijöistä oli vuonna 2008 alle 3 vuotta vanha lapsi. Sen sijaan noin seitsemällä prosentilla yksityisen sektorin miestyöntekijöistä oli alle 3 vuotta vanha lapsi. Tämä ei tietenkään ole mikään uutinen: on hyvin tiedossa, että naiset kantavat Suomessa päävastuun pienten lasten kotona hoitamisesta.

146 Tämä ilmenee taulukosta 9.4 siten, että yksityisellä sektorilla kaikkien palkansaajien (siis miesten ja naisten yhteisen keskiarvon mukaan laskettu) osuus kaksivuorotyössä on 15 prosenttia, kun naisten osuus on 8 prosenttia. Molempia sukupuolia koskeva naisia suurempi keskiarvo on mahdollista vain, jos miesten osuus kaksivuorotyössä on naisia selvästi suurempi.

Taulukko 9.4 Eri ominaisuuksien (sukupuoli, työaikamuodot ja perhetilanne) sekä niiden yhdistelmien keskiarvot vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan.

Ominaisuus	Yksityinen sektori	Kuntasektori	Valtiosektori
Sukupuoli			
Nainen	0,44	0,79	0,52
Työaikamuoto			
Kolmivuorotyö	0,06	0,10	0,03
Kaksivuorotyö	0,15	0,12	0,06
Säännöllinen ilta- tai yötyö	0,02	0,01	0,00
Periodityö	0,02	0,03	0,06
Muu työaikamuoto	0,08	0,05	0,09
Päivätyö (klo 6–18)	0,67	0,69	0,72
Sukupuoli ja työaikamuoto			
Nainen ja kolmivuorotyö	0,02	0,09	0,00
Nainen ja kaksivuorotyö	0,08	0,11	0,03
Nainen ja säännöllinen ilta- tai yötyö	0,01	0,01	0,00
Nainen ja periodityö	0,01	0,02	0,01
Nainen ja muu työaikamuoto	0,04	0,04	0,04
Perhetilanne			
Nuorin lapsi alle 3 vuotta	0,10	0,07	0,06
Nuorin lapsi 3–6 vuotta	0,11	0,09	0,06
Nuorin lapsi 7–11 vuotta	0,09	0,10	0,10
Nuorin lapsi 12–17 vuotta	0,10	0,15	0,11
Sukupuoli ja perhetilanne			
Nainen ja nuorin lapsi alle 3 vuosi	0,03	0,05	0,02
Nainen ja nuorin lapsi 3–6 vuotta	0,05	0,08	0,02
Nainen ja nuorin lapsi 7–11 vuotta	0,05	0,07	0,05
Nainen ja nuorin lapsi 12–17 vuotta	0,04	0,12	0,06
Havaintojen lukumäärä	2 733	1 186	459

Tarkastellaan seuraavaksi tilastollisten todennäköisyysmallien (ns. probitmallien) avulla, onko palkansaajan sukupuolella, eri työaikamuodoilla tai perhetilanteella ollut (vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan) merkitystä sille, onko hän ollut uusien palkkausjärjestelmien piirissä. Tätä tarkastellaan kaikissa kolmessa talouden sektorissa erikseen hyödyntäen aineiston sisältämiä tietoja palkkausjärjestelmiä kuvaavista viidestä keskeisestä piirteestä (vrt. taulukko 9.1). Näille viidelle piirteelle on muodostettu indikaattori, joka saa arvon 1, jos vastaaja on vastannut myönteisesti uusien palkkausjärjestelmien kyseisestä piirteestä esitettyyn kysymykseen ja muutoin arvon 0. Käytetyt tilastolliset mallit laskevat siten *eri taust ominaisuuksien suhteen* todennäköisyydet sille, että palkansaaja on ollut kyseisen tyyppisen palkkausjärjestelmän piirissä (ja siis vastannut myönteisesti tästä piirteestä tehtyyn kysymykseen). Malleja on siten yhteensä viisi ja niiden tuottamat tulokset

kertovat sukupuolen, työaikamuotojen ja perhetilanteen suhteen erilaisten palkansaaajien todennäköisyydestä kuulua seuraaviin järjestelmiin:

- Malli 1: Perustuuko Teitä koskeva palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin?
- Malli 2: Perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työn arviointiin?
- Malli 3: Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä?
- Malli 4: Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?
- Malli 5: Oletteko itse saanut tällaisia palkkioita viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?

Taulukossa 9.5 on esitetty *yksityisen sektorin* tulokset vuodelle 2008. Ensimmäinen selkeä havainto taulukosta liittyy ensimmäisellä rivillä raportoituihin naisindikaattorin saamiin arvoihin. Tilastanalyysien vertailuhenkilöksi valitulla naisella – joka siis on tavallisessa päivätyössä ja jolla ei ole alaikäisiä lapsia – oli tarkasteluvuonna 17 prosenttia pienempi todennäköisyys olla itse tulospalkkausjärjestelmän piirissä (malli 4) ja noin 21 prosenttia pienempi todennäköisyys saada itse tulospalkkaa viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana (malli 5) kuin vastaavalla miehellä. Ainoastaan siis näissä kahdessa tapauksessa selittäjänä käytetyn naisindikaattorin kerroin oli tilastollisesti nollasta poikkeava.

Eri työaikamuodoissa työskentelevillä näyttäisi olevan suuria eroja uusien palkkausjärjestelmien piiriin pääsyn todennäköisyyksissä, myös sen jälkeen kun on huomioitu moni keskeinen perustaustatekijä. Silmiinpistävää on erityisesti se, että todennäköisyys olla mukana uusissa palkkausjärjestelmissä on kolmivuorotyötä tekevällä huomattavasti suurempi kuin tavallista päivätyötä tekevällä. Toisaalta etenkin periodityö ja 'muu työaikamuoto' näyttäisivät edustavan sellaisia työaikamuotoja, että niissä todennäköisyys olla uusien palkkausjärjestelmien piirissä on tyypillisesti pienempi kuin tavallisessa päivätyössä.

Lisäksi taulukko 9.5 osoittaa, että eri työaikamuotojen vaikutus todennäköisyyteen olla uusien palkkausjärjestelmien piirissä on tyypillisesti hyvin erilainen yksityisen sektorin miehillä ja naisilla. Vuorotöiden osalta pätee nimittäin se, että naisten todennäköisyys olla uusissa palkkausjärjestelmissä on miehiin verrattuna paljon pienempi. Ei ole itsestään selvää, mistä tämä voisi johtua, mutta syyt löytyvät ehkä sukupuolten voimakkaasta eriytymisestä sekä toimialojen että työtehtävien suhteen.

Taulukko 9.5 Palkkausjärjestelmiin osallistumisen todennäköisyys, vuoden 2008 työolotutkimuksen aineistolla tehdyt mallilaskelmat, yksityinen sektori.

Ominaisuus	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 5
Nainen	-0,029	-0,066	-0,069	-0,170*	-0,213**
Työaikaamuoto					
Kolmivuorotyö	0,665**	0,242*	0,729**	0,727**	0,793**
Kaksivuorotyö	0,089	-0,134	0,086	0,162	0,169
Säännöllinen ilta- tai yötyö	-0,224	-0,318	-0,465*	-0,456*	-0,372
Periodityö	-0,594*	-0,241	-0,233	-0,569*	-0,458*
Muu työaikaamuoto	-0,240*	-0,240*	-0,286*	-0,321*	-0,260*
Sukupuoli ja työaikaamuoto					
Nainen ja kolmivuorotyö	-0,631**	-0,558*	-0,791**	-0,684**	-0,690**
Nainen ja kaksivuorotyö	-0,472**	-0,388*	-0,391**	-0,316*	-0,270*
Nainen ja säännöllinen ilta- tai yötyö	-0,173	-0,259	0,104	0,154	0,325
Nainen ja periodityö	0,230	0,276	0,019	0,539	0,416
Nainen ja muu työaikaamuoto	-0,094	-0,044	0,004	0,158	0,174
Perhetilanne					
Nuorin lapsi alle 3 vuotta	-0,010	0,190*	0,040	0,040	0,010
Nuorin lapsi 3–6 vuotta	0,117	0,100	0,176	0,148	0,076
Nuorin lapsi 7–11 vuotta	0,113	0,174	0,016	0,052	0,034
Nuorin lapsi 12–17 vuotta	-0,066	0,045	0,093	0,082	-0,010
Sukupuoli ja perhetilanne					
Nainen ja nuorin lapsi alle 3 vuosi	-0,089	-0,051	-0,094	-0,016	-0,073
Nainen ja nuorin lapsi 3–6 vuotta	-0,432*	-0,223	-0,364*	-0,282*	-0,265
Nainen ja nuorin lapsi 7–11 vuotta	-0,168	-0,149	-0,179	-0,141	-0,125
Nainen ja nuorin lapsi 12–17 vuotta	-0,156	-0,255	-0,247	-0,293*	-0,113
Vakiotermit	-0,677**	-0,684**	-0,398**	-0,604**	-0,737**
Havaintojen lukumäärä	2 720	2 720	2 720	2 720	2 720

Malleissa on huomioitu koulutusaste, työkokemus, työkokemuksen neliö ja indikaattori siitä asuuko yksin vai ei. Työaikaamuotojen vertailuryhmä on tavallinen päivätyö. Lapsiperheiden vertailuryhmällä ei ole alaikäisiä lapsia.

* tarkoittaa tilastollisesti merkitsevä 10 prosentin virheriskillä, * viittaa viiden prosentin ja ** yhden prosentin virherisktiin. Ilman merkintää olevat luvut eivät tilastollisesti poikkea nollasta.

Malli 1–Malli 5 on selostettu tekstissä, ja ne vastaavat taulukossa 9.1 kuvattuja kysymyksiä.

Perhetilanne sinänsä ei näytä olevan suorassa yhteydessä siihen, onko henkilö uusien palkkausjärjestelmien piirissä vai ei. Taulukosta 9.5 käy kuitenkin selkeästi ilmi, että naisilla, joilla on 3–6 -vuotiaita lapsia, on jopa 43 prosenttia vastaavaa pienten lasten isää pienempi todennäköisyys olla palkkausjärjestelmässä, joka perustuu työn vaativuuden arviointiin (malli 1). Tämän ikäisten lasten äideillä on myös noin 36 prosenttia alhaisempi todennäköisyys olla töissä työpaikalla, jossa on käytössä tulospalkkausjärjestelmä (malli 3), kuin vastaavan ikäisten lasten isillä. Lisäksi äideillä, joiden nuorin lapsi on 3–6 vuotta vanha, on isää alhaisempi todennäköisyys olla tulospalkkausjärjestelmän piirissä (malli 4).

Kuntasektorille ja valtiosektorille tehtydt vastaavat analyysit osoittivat, että uudet palkkausjärjestelmät ja niiden piirteet eivät näyttäneet olevan samalla tavalla suoraan systemaattisessa yhteydessä perhetilanteeseen kuin yksityisellä sektorilla. Tilanne on pikemminkin niin, että käytetyt todennäköisyyssmallit selittävät kaiken kaikkiaan heikosti sitä, miksi jotkut ovat uusien palkkausjärjestelmien piirissä ja jotkut eivät.¹⁴⁷

9.4 UUDET PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA PERHETILANNE OSANA SUUREMPAA KOKONAISUUTTA

Tässä luvussa on selvitetty Tilastokeskuksen vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksen aineistoilla, onko pienten lasten vanhemmilla ja erityisesti äideillä muita pienempi todennäköisyys olla uusien palkkausjärjestelmien piirissä, ja mikäli näin on, tapahtuuko tämä mahdollisesti työaikajoustopien kautta? Samanaikaisesti näitä ilmiöitä on pyritty kytkemään uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksiin miesten ja naisten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin. Työolotutkimuksen aineistopien hyviä puolia on, että ne ovat edustavia yksilötason aineistoja, joissa on yksityiskohtaista tietoa uusista palkkausjärjestelmistä, palkoista, työaikamuodoista sekä perhetilanteesta. Tulokset voidaan siksi yleistää koskemaan Suomen kaikkia palkansaajia.

Yksi huomionarvoinen tilastanalyysistä saatu tulos on, että yksityisellä sektorilla naiset ovat harvemmin tulospalkkausjärjestelmien piirissä kuin miehet. Tämä pätee, vaikka työaikamuoto, perhetilanne ja joukko muita taustatekijöitä otetaan huomioon. Toinen tulos liittyy siihen, että kuntasektorilla ja valtiosektorilla sukupuolella eikä myöskään perhetilanteella näytä olevan selkeää yhteyttä siihen, missä määrin ollaan uusien palkkausjärjestelmien piirissä tai niiden ulkopuolella. Tätä yksityisen ja julkisen sektorin eroa selittää osittain se, että työn arviointiin perustuvat uudet palkkausjärjestelmät on julkisella sektorilla otettu laajamittaisesti käyttöön.

Keskeisin tilastanalyysien tuottama tulos on, että yksityisellä sektorilla naisilla, joiden nuorin lapsi on 3–6 -vuotias, on vastaavan ikäisten lasten isiiä alhaisempi todennäköisyys olla sellaisten palkkausjärjestelmien piirissä, jotka perustuvat työn vaativuuden arviointiin tai joiden osana on tulospalkkausjärjestelmä. Tämän tuloksen taustalla voi ainakin osittain olla se, että pitkän hoitovapaan jälkeen yksityisellä sektorilla jotkut palkkausjärjestelmän piirteet voivat aiheuttaa viipeitä ennen kuin työelämään palannut pienen lapsen äiti pääsee uusien palkkausjärjestelmien piiriin. Toisaalta ei ole myöskään poissuljettua, että tulos lähinnä heijastaa perheiden sisäistä työnjakoa, joka eittämättä vaikuttaa kaikista voimakkaimmin juuri pienten lasten äitien valintoihin työelämän suhteen. Olipa syy mikä tahansa, uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvien piirteiden, kuten tulospalkkioiden merkityksen, korostuminen palkanmuodostuksessa johtaa näiden tulosten mukaan perhetilanteen merkityksen kasvuun sukupuolten välisten palkkaerojen selittäjänä.

147 Näiden mallien tulokset ovat saatavissa tämän tutkimushankkeen kotisivulta <http://www.labour.fi/satu/satujulkaisut.html>.

On luontevaa nähdä pienten lasten äitien alhaisempi todennäköisyys olla uusien palkkausjärjestelmien piirissä myös osana suurempaa kokonaisuutta. On todennäköistä että samat seikat, jotka vaikuttavat miesten ja naisten palkkaeroihin yleisellä tasolla, ovat vaikuttamassa myös tässä tapauksessa. Naisten pidemmät urakatkot sekä voimakas eriytyminen työtehtävä-, ammatti- ja toimialatasolla selittävät merkittävän osan miesten ja naisten keskimääräisistä palkkaeroista, ja on syytä epäillä, että näin on myös uusien palkkausjärjestelmien tapauksessa.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Rita Asplund

Reija Lilja

Palkkausjärjestelmäuudistuksia on 1990-luvun puolivälistä lähtien määrätietoisesti toteutettu Suomessa kaikilla talouden sektoreilla. Tähän uudistustyöhön on kohdistettu suuria odotuksia. Palkkausjärjestelmäuudistuksilla on pyritty edistämään samapalkkaisuutta, palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta.

Tässä tutkimushankkeessa olemme analysoineet erikseen valtionhallinnon, kunta-alan ja yksityisen sektorin osalta, miten uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton yleistyminen on heijastunut sukupuolten välisiin keskimääriäisiin palkkaeroihin. Mikään yksittäinen analyttinen kehikko tai teoria ei pysty ennakkoon kertomaan, mikä tämä yhteys voisi olla, vaan sen selvittämiseen tarvitaan *empiriaa*, kattaviin tilastoaineistoihin pohjautuvaa tietoa.¹⁴⁸ Ei ole yhdentekevää, minkälaisien aineistojen pohjalta johtopäätöksiä tehdään. Suomessa uudistettujen palkkausjärjestelmien ominaisuudet ovat olleet hyvin moninaisia. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että luotettavien johtopäätösten tekemiseksi käytettävien tilastoaineistojen täytyy olla riittävän laajoja ja edustavia.

Hyvät aineistot eivät johtopäätösten tekemiseen yksin vielä riitä, vaan aineistoja täytyy osata myös hyödyntää tieteen viimeisen sanan mukaisesti. Tämän hankkeen johtopäätöksiin liittyvä keskeinen vahvuus onkin siinä, että olemme pystyneet käyttämään kunkin tutkittavan sektorin osalta niitä parhaiten edustavia aineistoja ja olemme analyseissämme hyödyntäneet taloustieteellisen tutkimuksen eturintamassa käytettyjä analyysimenetelmiä. Voimme siten luottaa tulosten yleistettävyyteen ja niiden pohjalta tehtävien politiikkatoimien tehokkuuteen.

Tutkimushankkeemme silmiinpistävin tulos on se, että vaikka olemme käyttäneet eri sektoreita tutkiessamme hyvin erilaisia aineistoja ja lähestymistapoja, olemme näillä sektoreilla tästä huolimatta löytäneet *vahvoja yhteisiä piirteitä* uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten välisten palkkaerojen välisestä yhteydestä. Tämä ominaispiirre tuloksissamme viittaa siihen, että olemme onnistuneet tunnistamaan jonkin oleellisen, talouden kaikkia sektoreita koskevan pohjavireen siitä, missä määrin palkkausjärjestelmäuudistukset ovat kyenneet vaikuttamaan sukupuolten välisten keskimääriäisten palkkaerojen kaventumiseen ja missä määrin ne eivät ole pystyneet tätä tavoitetta tukemaan – tai tarkemmin sanottuna pystyneet ainakaan tähän mennessä tukemaan. Palkkausjärjestelmäuudistusten vaikutukset vievät erilaisten käytönottoon ja soveltamiskäytäntöihin liittyvien viipeiden takia aikaa, mikä vääjäämättä myös heijastuu tuloksiimme.

148 Tästä keskustellaan tarkemmin tämän loppuraportin johdantoluvussa I ja Antti Kauhasen kirjoittamassa teorialähtöisessä luvussa 2.

Mitä olemme havainneet? **Ensimmäinen perustuloksemme** kertoo, että uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisen välillä näyttäisi olevan *suora yhteys*. Tämä myönteinen tulos ei kuitenkaan koske kaikkia palkansaajaryhmiä tasaisesti. Sukupuolten väliset palkkaerot ovat kaventuneet kaikkein selkeimmin *tulojakauman yläpäässä*, parhainta palkkaa ansaitsevien keskuudessa tai vaativimmissa työtehtävissä toimivilla. Matalapalkkaisten ja vähemmän vaativissa tehtävissä olevilla tällaista sukupuolten palkkaerojen kaventumista ei samalla tavalla havaita.

Tuloksemme siis kertoo sen, että uusien palkkausjärjestelmien myötä *aiempaa läpinäkyvämmistä arviointikäytännöistä* ovat hyötynneet etupäässä *osaavimmat ja kilpailukykyisimmät naiset*. Palkkausjärjestelmä uudistuksiin liittyviä uusia kannustimia on otettu kaikkein laajamittaisimmin käyttöön juuri vaativissa tehtävissä. Esimerkiksi henkilökohtaisen suoriutumisen merkitys yksilön tuottavuuteen korostuu mitä vaativampaa ja monipuolisempaa osaamista edellyttävästä tehtävästä on kyse. Tämä on mahdollistanut, että erityisesti osaavimmat ja kilpailukykyisimmät naiset ovat tällaisessa ympäristössä päässeet omia taitojaan ja ponnistuksiaan paremmin vastaaviin tehtäviin ja/tai saaneet niistä aiempaa parempaa korvausta.

Valtaosalle naisista palkkausjärjestelmä uudistuksiin suoraan liittyvää sukupuolten välistä palkkaerojen kaventumista ei kuitenkaan ole vielä havaittavissa. Tämä voi johtua siitä, että tehtävissä, joissa naiset pääosin toimivat, palkkausjärjestelmä uudistusten mahdollistamien uusien *kannustimien* merkitys kokonaispalkkauksen osatekijänä on useimmiten edelleen selvästi vähäisempi kuin vaativissa tehtävissä. Tämä voi puolestaan olla seurausta siitä, että palkkausjärjestelmien *soveltamiskäytännöissä* on eri sopimusaloilla ja eri tehtävissä jopa merkittäviä eroja. Esimerkiksi matalapalkkaisten ja naisvaltaisen vähittäiskaupan alan palkkausjärjestelmässä ei käytetä henkilökohtaisen suorituksen arviointia lainkaan. Joissakin pienipalkkaisissa miesvaltaisissa tehtävissä maksetaan toisaalta edelleen suoriteperusteisia palkaneriä, jotka tyypillisistä naisvaltaisista tehtävistä puuttuvat. Myös tällaiset *palkkausperusteisiin* liittyvät erot sukupuolten välillä heijastuvat havaittuihin sukupuolten välisiin keskimääriäisiin palkkaeroihin.

Ensimmäiseen perustulokseemme liittyvä vahva viesti on, että palkkausjärjestelmien *soveltamiskäytännöissä* on nyt selkeän tarkistuksen paikka. Nykyistä paremmin tulisi voida hyödyntää järjestelmien sisältämät mahdollisuudet kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja *myös tulojakauman alemmilla tasoilla*.¹⁴⁹ Toisaalta on syytä kysyä, voidaanko ylipäänsä palkkausjärjestelmiä kehittämällä parantaa olennaisesti keski- ja matalapalkkaisten naisten suhteellista palkka-asemaa. Tehtävien eriytymisen voimakkuus näillä palkkatasoilla tuo oman erityisen vaikeusasteensa sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumiselle. Palkkausjärjestelmä uudistuksia ei siis voida pitää minään automaatt-

149 Tällainen arviointityö on osin jo käynnistynyt Suomessa. Tässä loppuraportissa esiteltävän hankkeen lisäksi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen samapalkkaisuusohjelmassa on mukana kolmivuotinen palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämissanke "TAPAS". Sen tavoitteena on kehittää työn vaativuuden ja henkilön työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien rakenteita ja soveltamisprosesseja siten, että ne edistävät samapalkkaisuutta sekä palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja kannustavuutta (<http://www.tapashanke.net/>).

tina sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventamiseen, jonka varaan samapalkkaisuustavoitteiden täyttyminen voidaan jättää.

Toinen perustuloksemme kertoo siitä, että perinteisten inhimillisen pääoman mittareiden, erityisesti suoritettun muodollisen koulutuksen, merkitys sukupuolten välisten palkkaerojen selitystekijänä ja palkan määräytymisessä yleisestikin on heikentynyt. Tämä tulos heijastaa palkkausjärjestelmäuudistuksiin liittyvää filosofiaa, jonka mukaan pelkkä inhimillinen pääoma ei ole itsessään tärkeää, vaan se missä ja millä tavoin tätä pääomaa käytetään. Empiiriset tuloksemme viittaavat selkeästi siihen, että tätä filosofiaa on käytännössä laajasti sovellettu. Sektorista riippumatta palkkatason ja palkkaerojen huomattavasti keskeisempi määrittäjä nykypäivänä on muodollisen koulutuksen sijaan *työn vaativuus*. Hankittu koulutus ja kertynyt työkokemus näyttäisivät olevan lähinnä tarvittavia *edellytyksiä* päästä vaativampiin tehtäviin, joskaan ne eivät takaa niihin pääsyä. Tämä tulos korostaa entisestään sitä, kuinka tärkeää on, että työn arviointiin liittyvä mahdollinen resurssien uudelleen allokointi (ja tehtäviin valikoituminen) johtaa niin työnantajan kuin henkilökunnan kannalta mahdollisimman tehokkaaseen ja oikeudenmukaiseksi koettuun lopputulokseen.

Tuloksemme siis osoittavat, että yhtä vaativien tehtävien sisällä muodollisen koulutuksen merkitys palkanmuodostuksessa on vähentynyt ja että palkkaerojen synnyssä *työssä hankitulla monipuolisella osaamisella ja pätevyydellä* on yhä tärkeämpi rooli. Tämä antaa uusia mahdollisuuksia ja myös haasteita sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventamiseen. Tasa-arvosuunnitelmissa ja palkkakartoituksissa tämä kehitys on syytä huomioida. Sukupuolten välisten palkkaerojen seuranta esimerkiksi muodollisen koulutuksen perusteella ei samalla tavoin kuin ennen pysty osoittamaan keskeisiä rakenteellisia ongelmakohtia, joihin tasa-arvosuunnitelmien avulla tulisi puuttua. Aiempaa tärkeämpää onkin huolehtia siitä, että tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suorituksen arviointikriteerit ovat eri osapuolten tiedossa ja seurata sitä, että näitä kriteereitä *sovelletaan* samalla tavoin kaikkiin palkansaajiin sukupuolesta riippumatta.

Kolmas perustuloksemme kertoo siitä, että palkkausjärjestelmäuudistukset eivät ole vähentäneet sukupuolten *tehtäviin valikoitumisen* merkitystä sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen selittäjänä. Voisi pikemminkin väittää, että tilanne on tässä suhteessa ainakin joidenkin palkansaajaryhmien kohdalla aiempaa kärjistetympi. Uusissa palkkausjärjestelmissä tehtävien vaativuuden ja tulospalkkauksen merkitys palkanmuodostuksessa on entistä korostuneempi, eikä korkean muodollisen koulutuksen hankkiminen ole samanlainen tae vaativampiin tehtäviin siirtymiselle ja sitä kautta paremmalle palkkatasolle kuin aiemmin (vrt. yllä). Tulostemme mukaan yhtä koulutulla ja kokeneella naisella on yhä edelleen miestä pienempi todennäköisyys olla vaativissa ja hyviä tulospalkkioita maksavissa tehtävissä. Tätä tilannetta uusien palkkausjärjestelmien käyttöönoton yleistyminen ei ole muuttanut.

Palkkausjärjestelmäuudistusten yhteydessä emme siis ole havainneet merkittävää sukupuolten välisten erojen kaventumista vaativampiin tehtäviin

valikoitumisessa, emmekä naisten aiempaa selkeästi suurempaa todennäköisyyttä siirtyä näihin tehtäviin. Tulostemme mukaan näyttäisi lisäksi myös siltä, että uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvät *tulospalkkiot* vaikuttavat sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin nimenomaan tehtäviin ja yrityksiin valikoitumisen välityksellä. Tulospalkkausjärjestelmien piirissä olevien joukossa ei näyttäisi sitä vastoin olevan selkeitä sukupuolten välisiä eroja siinä, miten suuren lisäosan ansioihin tulospalkkiot keskimäärin tuovat.

Mikäli työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen perusteella säilyy yhtä voimakkaana kuin tähän asti, tulospalkkiot voivat tulevaisuudessa olla nykyistä selvästi merkittävämpi osatekijä sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen taustalla. Tulostemme valossa onkin selvää, että pyrittäessä samapalkkaisuustavoitteeseen tulisi kriittisesti arvioida mekanismeja, jotka johtavat *mies- ja naisvaltaisilla aloilla* harjoitettuihin erilaisiin käytäntöihin kannustavien palkanerien kuten tulospalkkioiden suhteen, samoin kuin mekanismeihin, jotka johtavat *samoilla aloilla* toimivien naisten ja miesten *eriytymiseen eri tehtäviin* ja tätä kautta naisten miehiä keskimääräistä alhaisempaan todennäköisyyteen olla kannustavan palkkauksen piirissä.

Neljäs perustuloksemme liittyy aiemmissa tutkimuksissamme saatuun tulokseen siitä, että pienten lasten äideillä on erityisesti pidemmältä perhevapaalta paluun jälkeen muita naisia heikompi palkkakehitys.¹⁵⁰ Tulostemme mukaan tämä näyttäisi yksityisen sektorin osalta jossain määrin selittyvän sillä, että pienten (3–6 -vuotiaiden) lasten äideillä on keskimääräistä alhaisempi todennäköisyys olla tulospalkkioiden piirissä.

Tämä tulos herättää kysymyksen siitä, mitkä tekijät voivat johtaa siihen, että pienten lasten äideillä tilanne usein poikkeaa muista palkansaajista. On ilmeistä, että saamaamme tulokseen voi vaikuttaa moni seikka. Pienten lasten äidit voivat toimia tyypillisesti naisvaltaisilla aloilla ja naisvaltaisissa tehtävissä, joihin ei liity tulospalkkioiden maksua. Osa pienten lasten äideistä on voinut työtehtäviä valitessaan painottaa enemmän sitä, kuinka hyvin ne juuri tässä elämänvaiheessa mahdollistavat perheen ja työn yhteensovittamisen, ja vähemmän sitä, kuinka hyvän ura- ja ansiokehityksen ne jatkossa voisivat tarjota. Tulospalkkioiden maksamiseen liittyy myös usein tietty määräaika, jonka on pitänyt olla työsuhteessa. Lisäksi ansaitut palkkiot maksetaan tyypillisesti vasta seuraavan vuoden kuluessa. Nämä seikat johtavat viipeisiin tulospalkkioiden maksussa, jos perhevapaan jälkeen pienen lapsen äiti aloittaa työn uudessa työpaikassa. Palkkioiden kertymisessä voi lisäksi olla muita määrittäjiä, jotka aiheuttavat viipeitä ennen kuin työelämään palannut, pidemmän perhevapaan pitänyt, pienen lapsen äiti pääsee tulospalkkausjärjestelmän piiriin.

Uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvien piirteiden kuten työssä hankitun pätevyyden ja erityisesti tulospalkkioiden merkityksen kasvu palkanmuodostuksessa johtaa tulostemme mukaan *perhetilanteen merkityksen* korostumiseen sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kehittymisessä. Tämä luo omat haasteensa sekä työpaikan tasa-arvosuunnitelmien että perhepoliittisten toimenpiteiden ja perheiden sisäisen työnjaon kannustimien kehittämistyössä.

150 Lilja, Asplund ja Kauppinen (toim.) (2007) ja Napari (2010).

Yhtäkaikki, tämä tutkimushanke on tuottanut sekä tutkimuksellisesti että palkkausjärjestelmien käytännön kehittämisen kannalta merkittäviä uusia tuloksia siitä, miten Suomessa eri talouden sektoreilla toteutetut palkkausjärjestelmä uudistukset ovat heijastuneet sukupuolten välisiin keskimääräisiin palkkaeroihin.

Analyysiemme tuottaman viestin perusvire on *myönteinen*: uusien palkkausjärjestelmien ja sukupuolten välisten keskimääräisten palkkaerojen kaventumisen välillä näyttäisi olevan selkeä, suora yhteys. Palkkausjärjestelmä uudistuksiin liittyvistä, aiempaa läpinäkyvämmissä arviointikäytännöistä ovat uudistusten tässä vaiheessa hyötäneet kaikkein selkeimmin osaavimmat ja kilpailukykyisimmät ja siksi tyypillisesti tulojakauman ylimpään osaan sijoittuvat naiset. Muiden naisten osalta sukupuolten välisten palkkaerojen selvää kaventumista täytyy vielä odottaa. Onkin tärkeää, että uusien palkkausjärjestelmien piirteiden tilastollinen seuranta ja analyysi eivät jää tähän loppuraporttiin. Samapalkkaisuustyön rakennusaineeksi tarvitaan jatkossakin huolellista arviota siitä, alkavatko nyt – uudistusten alkuvaiheessa – havaitut myönteiset, mutta rajatut vaikutukset näkyä lähivuosina suuremmalla painolla sukupuolten välisten palkkaerojen kaventumisessa.

- Abowd, John M., Francis Kramarz & David N. Margolis (1999): High wage workers and high wage firms, *Econometrica*, 67(2), 251–333.
- Albrecht, James, Anders Björklund & Susan Vroman (2003): Is There a Glass Ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177.
- Appelbaum, Eileen & Rosemary Batt (1994): *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth & Mark L. Bryan (2004): Training in Europe, *Journal of the European Economic Association*, 2(2–3), 346–360.
- Arulampalam, Wiji, Alison L. Booth & Mark L. Bryan (2007): Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution, *Industrial & Labor Relations Review*, 60(2), 163–186.
- Asplund, Rita (2008): Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen vertailu. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B233.
- Asplund, Rita (2010): Sources of Increased Wage Differentials in the Finnish Private Sector, *Finnish Economic Papers*, 23(1), 43–61.
- Asplund, Rita & Petri Böckerman (2008): Palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin palkkojen rakenteen ja kehityksen tarkastelu. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B231, ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 106.
- Asplund, Rita & Merja Kauhanen (toim.) (2010): *Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset*. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245.
- Asplund, Rita & Reija Lilja (2010): Wage formation and gender wage gaps: The changing role of human capital in the Finnish technology industry. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita nro 1230.
- Asplund, Rita, Pekka Laine, Reija Lilja, Sami Napari, Eija Savaja, Ilpo Suoniemi & Kaisa Weckström (2008): Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26.

- Asplund, Rita, Reija Lilja, Eija Savaja & Ilpo Suoniemi (2008): Sukupuolten välisen segregation monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot teknologiateollisuudessa. Teoksessa Rita Asplund, Pekka Laine, Reija Lilja, Sami Napari, Eija Savaja, Ilpo Suoniemi & Kaisa Weckström (2008), Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26.
- Baker, Michael & Nicole M. Fortin (2004): Comparable worth in a decentralized labour market: The case of Ontario, *Canadian Journal of Economics*, 37(4), 850–878.
- Banker, Rajiv D., Seok-Young Lee & Gordon Potter (1996): A field study of the impact of a performance-based incentive plan, *Journal of Accounting and Economics*, 21(2), 195–226.
- Black, Sandra E. & Elizabeth Brainerd (2004): Importing equality? The impact of globalization on gender discrimination, *Industrial & Labor Relations Review*, 57(4), 540–559.
- Blau, Francine D. & Lawrence M. Kahn (2007): Changes in the labor supply behavior of married women: 1980–2000, *Journal of Labor Economics*, 25(3), 393–438.
- Booth, Alison L. & Jeff Frank (1999): Earnings, productivity, and performance-related pay, *Journal of Labor Economics*, 17(3), 447–463.
- Brunello, Giorgio, Pietro Garibaldi & Etienne Wasmer (2007): Education and training in Europe. Oxford: Oxford University Press.
- Chauvin, Keith W. & Ronald A. Ash (1994): Gender earnings differentials in total pay, base pay, and contingent pay, *Industrial & Labor Relations Review*, 47(4), 634–649.
- Ehrenberg, Ronald G. (1988): Econometric analyses of the empirical consequences of comparable worth: What have we learned? Cambridge, MA.: NBER Working Paper No. 2672.
- EK (2006): Tulospalkkaus yksityisellä sektorilla. EK:n palkkausjärjestelmätiedustelu 2005. Helsinki.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2008): Palkkaus yksityisellä sektorilla. Palkkausjärjestelmät ja palkkamallit EK:n jäsenyryyksissä. Helsinki.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2010): Palkkatilastokatsaus vuosi 2009. Helsinki.
- Gunderson, Morley (1989): Male–female wage differentials and policy responses, *Journal of Economic Literature*, 27(1), 46–72.
- Haapasalmi, Jari, Niilo Hakonen & Lea Haikala (2010): Selvitys toimihenkilöiden palkkausjärjestelmäuudistuksen vaikutuksista elintarvike-, kemian- ja teknologiateollisuudessa. Työryhmämuistio.

- Hakonen, Anu, Aino Salimäki & Kiisa Hulkko (2005): Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa 2004. Yhteistoiminnallinen kehittäminen, yhteensopivuus ja toimivuus. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 280.
- Huutonen, Mari, Sini Jämsén, Johanna Maaniemi, Carita Lahti & Virpi Karppinen (2005): Palkkaus uudistus valtiosektorilla. Tutkimus työn vaativuuden sekä henkilön pätevyyden ja suoriutumisen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien toimivuudesta ja vaikutuksesta sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Espoo: Teknillinen korkeakoulu, Laboratory of Work Psychology and Leadership, Report 2005/3.
- Jacobsen, Joyce (2007): *The Economics of Gender*. Malden Mass.: Blackwell (3rd edition).
- Jantunen, Tarja (2005): Palkkausjärjestelmien uudistus loppusuoralla "Uurastus maksaa itsensä takaisin", *Akavalainen*, 3/2005, 12–13.
- Jirjahn, Uwe & Gesine Stephan (2004): Gender, piece rates and wages: Evidence from matched employer–employee data, *Cambridge Journal of Economics*, 28(5), 683–704.
- Jokinen, Juha-Pekka & Antti Kauhanen (2010): Palkkaerot palveluissa: Yksityisten palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua. Teoksessa Rita, Asplund & Merja Kauhanen (toim.), *Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset*. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245.
- Jonung, Christina (1998): Occupational segregation by sex and change over time. Teoksessa Inga Persson & Christina Jonung (eds), *Women's work and wages*. London: Routledge.
- Kangasniemi, Mari & Antti Kauhanen (2010a): Tulospalkkaus ja palkkahajonta teollisuudessa. Teoksessa Rita Asplund & Merja Kauhanen (toim.), *Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset*. Helsinki: Taloustieto.
- Kangasniemi, Mari & Antti Kauhanen (2010b): Tulospalkkaus ja palkkahajonta yksityisillä palvelualoilla. Teoksessa Rita Asplund & Merja Kauhanen (toim.), *Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset*. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245.
- Karppinen, Virpi, Mari Huutonen, Sanna Juvonen, Sini Jämsén, Carita Lahti, Johanna Maaniemi & Saara Tarumo (2005): *Opas uuden palkkausjärjestelmän soveltajille ja kehittäjille*. Helsinki: Valtiovarainministeriö, Valtion työmarkkinalaitos.
- Kauhanen, Antti (2009): The Incidence of High-Performance Work Systems: Evidence from a Nationally Representative Employee Survey, *Economic and Industrial Democracy*, 30, 454–480.

- Kauhanen, Antti & Sami Napari (2010a): Performance measurement and incentive plans. Helsinki: The Research Institute of the Finnish Economy ETLA, Discussion Papers No. 1216.
- Kauhanen, Merja & Sami Napari (2010b): Työmarkkinaliikkuvuuden ja urakatkojen vaikutus palkkakehitykseen ja palkkaeroihin. Teoksessa Rita Asplund & Merja Kauhanen (toim.), Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245.
- Keaveny, Timothy J. & Edward J. Inderrieden (1999): Gender differences in employer-supported training and education, *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 71–81.
- Keith, Kristen & Abigail McWilliams (1999): The returns to mobility and job search by gender, *Industrial & Labor Relations Review*, 52(3), 460–477.
- Korkeamäki, Ossi & Tomi Kyyrä (2005): The gender wage gap and sex segregation in Finland, *Finnish Economic Papers*, 18(2), 57–71.
- Korkeamäki, Ossi & Tomi Kyyrä (2006): A gender wage gap decomposition for matched employer–employee data, *Labour Economics*, 13(5), 611–638.
- Kuntatyönantajan palkkausopas 2004: Palkkaus uudistuu kunnissa, Henkilökohtainen palkitseminen käyttöön, Kuntatyönantaja, 2/2004.
- Lahti, Carita, Saara Tarumo & Sini Jämsén (2006): Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäuudistuksin. Työn vaativuuden ja henkilön pätevyyden arviointi Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2006:22.
- Laine, Pekka & Sami Napari (2008): Sukupuolten ammatilliset erot suomalaisilla työmarkkinoilla. Teoksessa Rita Asplund, Pekka Laine, Reija Lilja, Sami Napari, Eija Savaja, Ilpo Suoniemi & Kaisa Weckström (2008), Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26.
- Laukkanen, Erkki (2010): Wage returns to training: Evidence from Finland. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 110.
- Lazear, Edward P. (2000): Performance pay and productivity, *American Economic Review*, 90(5), 1346–1361.
- Lehto, Anna-Maija (2007): Sukupuolten palkkaero Suomessa. Teoksessa Hanna Sutela & Anna-Maija Lehto (toim.), Tasa-arvo työn takana. Helsinki: Tilastokeskus, Työmarkkinat 2007.
- Lehto, Anna-Maija & Hanna Sutela (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008, Helsinki: Tilastokeskus.
- Lemieux, Thomas, W. Bentley MacLeod & Daniel Parent (2009): Performance pay and wage inequality, *Quarterly Journal of Economics*, 124(1), 1–49.

- Lilja, Reija, Rita Asplund & Kaisa Kauppinen (toim.) (2007): Perhevapaavallinnat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2007:69.
- Loprest, Pamela J. (1992): Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility, *American Economic Review*, 82(2), 526–532.
- Manning, Alan (2003): Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Manning, Alan & Joanna Swaffield (2008): The Gender Gap in Early-Career Wage Growth, *Economic Journal*, 118(530), 983–1024.
- Machado, José A.F. & José Mata (2005): Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions using Quantile Regression, *Journal of Applied Econometrics*, 20, 445–465.
- Melly, Blaise. (2005a): Public–private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression, *Empirical Economics*, 30, 505–520.
- Melly, Blaise (2005b): Decomposition of differences in distribution using quantile regression, *Labour Economics*, 12(4), 577–590.
- Melly, Blaise (2006): Estimation of counterfactual distributions using quantile regression. University of St. Gallen, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research (SIAW) Working Paper.
- Meyersson Milgrom, Eva M., Trond Petersen & Vemund Snartland (2001): Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the U.S., *Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559–583.
- Napari, Sami (2008): The early-career gender wage gap among university graduates in the Finnish private sector, *Labour*, 22(4), 697–733.
- Napari, Sami (2009): Gender Differences in Early-Career Wage Growth, *Labour Economics*, 16(2), 140–158.
- Napari, Sami (2010): Is there a motherhood penalty in the Finnish private sector?, *Labor. Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 24(1), 55–73.
- Nummi, Pertti (2008): Palkkausjärjestelmät ja palkkatilastollinen seuranta, http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/03_muut_asiakirjat/20081010Palkka/7_VPJ_rakenteen_kehittaaminen.pdf
- Pekkarinen, Tuomas & Chris Riddell (2008): Performance pay and earnings: Evidence from personnel records, *Industrial & Labor Relations Review*, 61(3), 297–319.

- Pohjanpää Kirsti, Helena Niemi & Timo Ruuskanen (2008): Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Helsinki: Tilastokeskus, Aikuiskoulutustutkimus 2006.
- Ruskoaho, Juha & Jukka Vänskä (2008): Sukupuolten palkkaerot pysyneet pieninä kuntasektorin lääkäreillä, Suomen Lääkärilehti, 46/2008, 4013–4019.
- Shearer, Bruce (2004): Piece rates, fixed wages and incentives: Evidence from a field experiment, *Review of Economic Studies*, 71(2), 513–534.
- Topel, Robert H. & Michael P. Ward (1992): Job mobility and the careers of young men, *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439–479.
- Työnarviointityöryhmä (1992): Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen. Työnarviointityöryhmän loppuraportti. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto (2002): Uudet palkkausjärjestelmät valtionhallinnossa. Helsinki: Tarkastuskertomus 36/2002.
- Weckström, Kaisa (2008): Kuntasektorin työnantajan palkkakartoitusta palvelevat käytännönläheiset mallit. Teoksessa Rita Asplund, Pekka Laine, Reija Lilja, Sami Napari, Eija Savaja, Ilpo Suoniemi & Kaisa Weckström (2008), Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2008:26.
- Vänskä, Jukka (2009): Lääkärien palkat nousivat saman verran kuin muiden, Suomen Lääkärilehti, 11/2009, 1046–1050.
- Vänskä, Jukka & Mika Juutinen (2005): Mies- ja naislääkärien palkkaerot kuntasektorilla. Sukupuolten välinen palkkaero kuntasektorin lääkäreillä -selvitys, Suomen Lääkärilehti, 16/2005, 1815–1819.

LIITE I.

HANKKEESEEN OSALLISTUNEIDEN TUTKIJOIDEN ESITTELY

Rita ASPLUND (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): VTT, tutkimusjohtaja, työmarkkinoiden ja osaamisen tutkimusohjelman vetäjä, dosentti (Åbo Akademi). Rita Asplundilla on pitkä kokemus työmarkkinoiden ja erityisesti palkkojen ja osaamisen yhteyksien tutkimisesta kotimaisissa, pohjoismaisissa ja eurooppalaisissa tutkimushankkeissa.

Edvard JOHANSSON (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): KTT, tutkija, erikoistunut työn taloustieteeseen ja terveystaloustieteeseen. Viime aikoina Edvard Johansson on tutkinut muun muassa työtyytyväisyyttä ja sairauspoissaolojen syitä. Hän on julkaissut näihin kysymyksiin liittyviä tieteellisiä artikkeleita.

Antti KAUKHANEN (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): KTT, tutkimuspäällikkö, dosentti (Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu). Antti Kauhanen on keskittynyt henkilöstöjohtamisen empiiriseen tutkimukseen, erityisesti tulospalkkaukseen. Hänen tutkimuksiaan on julkaistu kansainvälisissä aikakauskirjoissa.

Mari KANGASNIEMI (Palkansaajien tutkimuslaitos): Ph.D., vanhempi tutkija. Kangasniemi on erikoistunut työn taloustieteeseen ja työskennellyt aikaisemmin muun muassa Centre for Economic Performancessa (Lontoo) ja National Institute of Economic and Social Researchissa (Lontoo). Hänen väitöskirjatyönsä analysoi palvelussuhteen keston, liikkuvuuden ja ammatin vaikutusta naisten ja miesten palkkoihin. Hän on lisäksi perehtynyt laajasti muun muassa tuottavuuskysymyksiin ja siirtolaisuuteen.

Reija LILJA (Palkansaajien tutkimuslaitos): Ph.D., tutkimusjohtaja, dosentti (Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu). Reija Liljalla on pitkä tutkijan ura työmarkkina- ja tasa-arvokysymysten parissa. Hän on ollut Suomen edustaja eurooppalaisissa työmarkkinoiden toimintaa ja tasa-arvokysymyksiä arvioivissa asiantuntijaverkostoissa ja ollut näissä kysymyksissä myös useiden kotimaisten ja kansainvälisten tutkimushankkeiden vetäjä.

Sami NAPARI (Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos): KTT, tutkijana ETLAssa vuodesta 2007 lähtien. Tätä ennen hän toimi tutkijana Helsingin kauppakorkeakoulun kansantaloustieteen laitoksella, josta hän väitteli kauppatieteiden tohtoriksi vuonna 2008. Napari on tutkimuksessaan ensisijaisesti keskittynyt sukupuolten palkkaerojen taustalla vaikuttaviin tekijöihin. Tästä teemasta hänellä on julkaisuja kansainvälisissä tieteellisissä aikakauskirjoissa. Viime aikoina hän on lisäksi tehnyt tutkimusta myös palkkausjärjestelmistä suomalaisissa yrityksissä.

Pekka LAINE (Tilastokeskus): VTL, suunnittelija. Pekka Laineella on pitkä kokemus palkka- ja tasa-arvotutkimuksista. Hänellä on laaja perehtyneisyys suomalaisiin palkkatilastoihin ja niiden käyttöön tutkimuksissa ja selvityksissä ja pitkäaikainen kokemus Tilastokeskuksen ja suomalaisten tutkimuslaitosten (PT, ETLA) yhteistyötutkimuksista.

Kaisa WECKSTRÖM (Tilastokeskus): VTM, suunnittelija, Hinnat ja Palkat. Kaisa Weckströmillä on pitkä työura tilastojen kehittämis- ja tutkimustehtävissä kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Hänellä on monipuolinen kokemus palkkarakenneaineiston kehittämistehtävistä ja sen käytöstä tutkimukseen ja palkkakartoituksiin.

Hankkeen kotisivu: www.labour.fi/satu

LIITE 2. HANKKEEN OHJAUSRYHMÄ

Puheenjohtajat

Asiantuntija Niilo Hakonen, EK (puheenjohtaja)

Ekonomisti Antti Aarnio, STTK ry (varapuheenjohtaja)

Jäsenet

Tasa-arvokoordinaattori Linnea Alho, SAK ry

Tutkimusjohtaja Rita Asplund, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Työmarkkinatutkija Anne Hotti, Kunnallinen työmarkkinalaitos

Tutkimuspäällikkö Eugen Koev, AKAVA ry

Finanssineuvos Leena Lappalainen, Valtion työmarkkinalaitos

Dosentti Anna-Maija Lehto, Tampereen yliopisto

Tutkimusjohtaja Reija Lilja, Palkansaajien tutkimuslaitos, PT (hankkeen projektipäällikkö)

Neuvottelupäällikkö Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos

Projektipäällikkö Kaisa Weckström, Tilastokeskus, TK

Asiantuntijat

Tutkija Edvard Johansson, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Ohjelmakoordinaattori Irmeli Järvenpää, STM, EU:n rakennerahastot

Tutkija Mari Kangasniemi, Palkansaajien tutkimuslaitos, PT

Tutkija Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Tutkija Pekka Laine, Tilastokeskus, TK

Projektikoordinaattori Mari-Elina McAteer, STM, Tasa-arvoyksikkö

Tutkija Sami Napari, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Toimistopäällikkö Anja Nummijärvi, STM, Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen, STM, Tasa-arvoyksikkö (hankkeen valvoja)

